



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**La necesidad de la reforma
laboral en México**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
Licenciado en Derecho**

**PRESENTA:
Germán Reyes Gaytán**

**ASESOR:
Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz**



CIUDAD UNIVERSITARIA

MARZO DE 2011



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

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **GERMÁN REYES GAYTÁN**, con número de cuenta: **302099036**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA NECESIDAD DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO**, bajo la dirección del **DR. JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 13 de marzo de 2011, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 8 de abril de 2011.


FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

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

100 UNAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE MÉXICO
1910 - 2010

A mi Universidad

Mi nicho. La máxima casa de estudios de nuestro país, la UNAM, por formar profesionistas con sentido humanístico, social y crítico y por ser el lugar en dónde se hacen las más grandes aportaciones en materia de investigación. Gracias por ser parte de ti.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

A/Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz

Mi profesor, jefe y amigo. La persona que es para mí un ejemplo a seguir, no solo en lo académico y profesional, sino todo un ejemplo de vida. Gracias por compartirme su conocimiento, enseñanza y amistad.

A/Mtro. Juan José Cirión Lee

Mi profesor y amigo. Al conocerlo me di cuenta que la elección de la profesión de abogado fue la correcta. Le agradezco toda la confianza que siempre ha depositado en mí.

A mi abuelo, el Sr. Pedro Gaytán Valdés

Mi padre. Por darme más amor del que hubiera esperado, por ser la persona que me educó, forjó mi carácter, la que me enseñara todas las bondades de la vida. Todos los buenos valores de mi persona siempre estarán relacionados con una enseñanza suya. En donde se encuentre estoy seguro que sabe lo siento por él.

A mi abuela, Sra. María del Rosario Fletes Díaz

Mi madre. Por darme todo su cariño desde siempre, por su sabio consejo y por toda la confianza que ha tenido en mí. Por ser parte de mi vida simplemente, la quiero muchísimo.

A mi madre, Alma Rosa Gaytán Fletes

Mi mamá. Por ser todo un ejemplo de perseverancia, entrega y lucha, por todo el amor que día con día me das, por todo tu esfuerzo para que mis sueños fueran una realidad. Simplemente te amo madre.

A mi hermano y primo, Eliones Reyes Gaytán y Andrés Gaytán Romero

Mis carnales. Porque desde que están conmigo, realmente siento tener una familia completa, por todo su cariño, compañía y apoyo. Unidos para siempre, los quiero un chingo.

A mis amigos, Guillermo, Alberto, Hugo y Gabriel

Mis amigos de toda la vida. Por todo lo compartido en estos casi diez años de conocerlos, porque siempre han estado aquí para mí y yo para ustedes sin ningún tipo de compromiso más que el de estar... Les agradezco a ustedes que son más que una familia.

A mis amigos, Norma, Iván y Guadalupe

Mis amigos. A pesar de que nos conocimos por concurrir en los mismos intereses, siempre estuvieron ahí sin importar más y sé que siempre estarán. Gracias por compartir conmigo todas esas experiencias inolvidables y gracias por su apoyo incondicional. A su lado pasé los mejores momentos de la carrera, la universidad no hubiera sido lo mismo sin ustedes, los quiero.

A mis amigos, Alejandro, Marisol, Jorge, Rubén y Tisbe, Yocelín y Alicia

Mis otros amigos. Los conocí no hace mucho, a unos antes y otros después, pero agradezco el simple hecho de conocerlos, de ser parte de mi vida y dejarme ser parte de las suyas.

A la familia Gaytán Fletes

Por toda su confianza, cariño y unión. Estoy orgullo de pertenecer a esta familia

A la vida

Por darme de todo, lo mejor, sin que aún haya hecho el mérito de merecerlo. Gracias.

“Vive como si fueras a morir mañana,
aprende como si fueras a vivir para
siempre”

Mahatma Gandhi

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO 1	
GENERALIDADES Y CONCEPTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1.1 Sujetos del Derecho del Trabajo.....	1
1.1.1 Trabajador.....	2
1.1.2 Patrón.....	4
1.1.3 Intermediario.....	6
1.2 Vínculo jurídico laboral.....	9
1.3 Estabilidad en el empleo	10
1.4 Condiciones de trabajo.....	12
1.5 Salario.....	14
1.5.1 Formas.....	17
1.5.2 Integración del salario.....	17
1.6 Jornada de trabajo.....	18
1.7 Sindicato.....	20
1.7.1 Derecho de asociación sindical.....	20
1.7.2 Concepto.....	22
1.7.3 Libertad y democracia sindical.....	23
1.8 Negociación colectiva y huelga.....	26

1.9 Contrato colectivo de trabajo.....	30
--	----

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

2.1 Artículo 123 constitucional.....	34
2.2 Ley Federal del Trabajo.....	40
2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	45
2.4 Facultades de las legislaturas locales en materia de trabajo.....	47
2.5 Leyes de excepción en materia de laboral.....	49

CAPÍTULO 3

LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO. ESCENARIO ACTUAL 1980 A NUESTROS DÍAS

3.1 Contexto económico y político actuales.....	53
3.2 Iniciativas de reforma a la legislación laboral.....	59
3.2.1 Iniciativa de reforma a la legislación laboral de Néstor y Carlos de Buen.....	59
3.2.3 Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo “ <i>Proyecto Abascal</i> ”.....	63
3.2.3 Iniciativa de reforma a la Legislación Laboral “ <i>Proyecto PRD-UNT</i> ”.....	65
3.3 Debate actual de la Reforma Laboral.....	68
3.3.1 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo “ <i>Proyecto Lozano</i> ”.....	69
3.3.2 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Legislación Laboral “ <i>Proyecto PRD</i> ”.....	76

3.3.3 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo “Proyecto PRI”.....	83
---	----

CAPÍTULO 4

TEMAS A CONSIDERAR EN LA REFORMA LABORAL

4.1 La necesidad de la reforma laboral en México.....	88
4.2 Temas a considerar en la reforma laboral.....	95
4.2.1 Ámbito de aplicación de la ley.....	96
4.2.2 Mecanismos flexibilizadores de las relaciones laborales.....	97
4.2.2.1 Formas flexibles de contratación.....	98
4.2.2.2 Flexibilización de la jornada laboral.....	102
4.2.2.3 Flexibilización del salario.....	104
4.2.3 Subcontratación.....	106
4.2.4 Derecho de asociación sindical.....	108
4.2.5 Contratación colectiva.....	111
4.2.6 Derecho de Huelga.....	113
4.2.7 Procuración de justicia.....	115
CONCLUSIONES.....	118
FUENTES DE CONSULTA.....	126

INTRODUCCIÓN

A partir de los años ochenta, se inició un debate respecto de la reforma laboral que hasta la fecha no concluye y que ha implicado visiones divergentes de los distintos actores involucrados.

Se ha hablado tanto en los últimos años de la reforma laboral en México, que, para la sociedad en el año 2010, puede significar un discurso más de los políticos, pero fielmente pensamos que no lo es. Para los trabajadores es un tema de sumo interés ---finalmente todos nos encontramos en una relación de trabajo, de una o de otra manera---, también creemos que la apatía de la sociedad por los temas que nos atañen a todos, como los es este del trabajo, se debe a la poca credibilidad y legitimidad que tiene la política en nuestro país. El debate y concreción de la reforma es inminentemente necesario por muchas, ---razones de más existen---, la principalísima es el desfase de la Ley Federal del Trabajo frente a las profundas transformaciones que en las últimas décadas ha tenido el mundo del trabajo en México.

Los rasgos autoritarios y corporativos de las instituciones laborales han sido puestos al servicio de la modernización económica en respaldo de un concepto de reestructuración industrial productivista y tecnócrata que no considera los elevados costos sociales que conlleva. La *flexibilización* y la *desregulación de las relaciones laborales* se implantaron de facto —casi siempre de forma autoritaria— en el terreno colectivo contractual, que es el que verdaderamente repercute, dando el alto grado de ineffectividad de la regulación estatal.

El cambio de la política económica y con ello de la política laboral, rompió el equilibrio entre las funciones de protección y control de los trabajadores y de sus demandas, situación que antes se observaba en el comportamiento entre las autoridades laborales y las dirigencias sindicales.

Ante la aguda crisis de las instituciones laborales y enfrentar los retos de la modernidad, lo que ahora pareciera necesitarse es el reemplazo del ordenamiento jurídico laboral, por otro capaz de permitir el incremento de la productividad y la

eficiencia pero, estando convencidos, sin que deje de lado la tutela de los intereses de los trabajadores y promueva una verdadera distribución de los beneficios obtenidos.

La intención de realizar una reforma laboral en México tiene ya una historia de por lo menos veinte años. Se ha escrito desde muchos ángulos al respecto y se ha discutido el tema en múltiples foros. Sin embargo, no se concreta. Las opiniones obviamente están divididas, pero además el tema es tan delicado por las implicaciones políticas y sociales, que las fuerzas actuantes terminan por preferir la actitud más conveniente ante la situación (no hacer nada).

En este sentido, sabemos que a fin de cuentas, durante todo este tiempo de discusión, se ha llevado a cabo una transformación profunda en los hechos de las relaciones laborales. En los hechos se ha flexibilizado la relación laboral a través de la introducción de figuras, que, rayando en la ilegalidad por sus actividades defraudadoras de los derechos laborales, ---como el llamado outsourcing--- terminan siendo toleradas y promovidas abiertamente. En los hechos existe un abaratamiento de la fuerza de trabajo de tal magnitud que podemos considerar a nuestra mano de obra como una de las tres más baratas del mundo. Así se impone la pregunta de saber si profundizar en esta dirección, sancionándolo jurídicamente, mejorará las condiciones reales de competitividad de nuestra planta productiva.

Ante esta apremiante realidad, nos hemos propuesto en esta investigación, analizar la situación en que se encuentra la Ley frente a la realidad laboral, con el objetivo de proponer los trabajadores, sindicatos, patronos, empresas, organizaciones sociales, a la sociedad mexicana en general algunos temas que, a nuestro juicio, se deben tratar en la reforma laboral.

La necesidad de la reforma laboral en México es el tema de la presente investigación, en dónde intentamos plasmar los argumentos por los cuales es necesaria una reconstrucción del modelo de regulación laboral. “Reforma laboral” aparece como una frase mágica y de variados contenidos, apta para resolver los

problemas del empleo y abrir la puerta a soluciones fáciles, capaces de contentar a todos los sujetos que intervienen en la relación laboral, incluido el Estado como espectador general y garante del desarrollo de las mismas.

El objetivo de la presente investigación es hacer un análisis del tema de la “Reforma laboral” partiendo de algunos conceptos básicos de derecho del trabajo y la revisión histórica de la legislación laboral. Se pretende analizar las iniciativas de reforma más representativas de los últimos años y las que ahora se encuentran a discusión, además que, como resultado de la presente investigación, obtengamos propuestas temáticas sobre lo que se debería incluir en la reforma laboral.

Capítulo 1. Generalidades y conceptos del derecho del trabajo. Abordaremos desde la doctrina aquellos conceptos que son necesarios para la comprensión plena del tema que vamos a tratar, tales como: sujetos del derecho del trabajo, vínculo jurídico laboral, estabilidad en el empleo, condiciones de trabajo, salario, jornada de trabajo, negociación colectiva y huelga y contrato colectivo de trabajo. Son estos los temas que abordaremos en este capítulo primero, por considerarlos los temas en donde se acentúa el tema de la reforma laboral.

Capítulo 2. Antecedentes de la legislación laboral. Conoceremos los antecedentes normativos de la legislación laboral, tales como: artículo 123 constitucional, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, facultades legislativas de los Estados y otras legislaciones de excepción en materia laboral. Resulta de suma importancia conocer los antecedentes normativos y, sobre todo, los aspectos de conformación del marco de regulación laboral en materia de trabajo de nuestro país para poder comprender de manera plena el universo de normativo en donde sería necesario incidir con la reformulación del ordenamiento laboral.

Capítulo 3. La reforma laboral en México. Escenario actual 1980 a nuestros días. Se abordará el contexto actual en que se desarrolla el marco normativo del

trabajo; se hará una revisión y análisis de las principales propuestas de reforma laboral de los últimos años y; de manera temática, se analizarán, las tres propuestas de reforma laboral que se dieron a conocer en 2010.

Capítulo 4. La necesidad de la reforma laboral y temas a considerar. Se abordaran los principales argumentos del por qué es necesaria la reforma laboral en México y, con los resultados del análisis de las principales problemáticas, que se han venido desarrollando en los capítulos anteriores, en este capítulo nos proponemos hacer algunas propuestas de manera temática, que a nuestro juicio, debieran considerarse para la reestructuración de marco de regulación laboral mexicano.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES Y CONCEPTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Resumen

1.1 Sujetos del Derecho del Trabajo. 1.1.1 Trabajador. 1.1.2 Patrón. 1.1.3 Intermediario. 1.2 Vínculo jurídico laboral. 1.3 Estabilidad en el empleo. 1.4 Condiciones de trabajo. 1.5 Salario. 1.5.1 Formas 1.5.2 Integración del salario 1.6 Jornada de trabajo. 1.7 Sindicato. 1.7.1 Derecho de asociación sindical. 1.7.2 Concepto. 1.7.3 Libertad y democracia sindical. 1.8 Negociación colectiva y huelga. 1.9 Contrato colectivo de trabajo.

La razón por la que se opta en esta investigación por referir algunos de los conceptos del derecho del trabajo tiene que ver con el hecho de que son aquellos sobre los que acentúa el debate de la reforma laboral, consientes de que existen otros a que no hacemos referencia pero no por ello menos importantes.

1.1 Sujetos del Derecho del Trabajo

Por ahora resulta conveniente, de inicio, presentar brevemente lo que aquí se denomina como sujetos del derecho de trabajo, se trata, como su nombre lo indica de personas que juegan un papel importante en la vida de las normas laborales; estos sujetos, participan en la construcción y la concreción de los derechos y obligaciones que a lo largo de su estructura el derecho del trabajo despliega. Igualmente, se trata de un tema de gran relevancia, ya que la identificación de estos sujetos permite conocer con mejor detalle sus contornos, que no siempre son claros. El tema de los sujetos del trabajo, en la actualidad, resulta derivar en una gran polémica, la cual se centra en saber cómo se analizará más adelante, hasta qué punto la identificación de estos sujetos es sencilla o complicada; en la anterior situación, la dificultad por identificar en la práctica con facilidad a un

trabajador o a un patrón o empleador, se traduce generalmente en la no aplicación de las normas tutelares laborales.

De primer momento, en el derecho del trabajo pareciera no haber duda de quiénes son o han de ser las personas que inician y dan vida a una relación laboral, en este caso, tanto trabajadores como patronos o empleadores; en los últimos años han hecho su aparición otros actores que influyen directa o indirectamente en la manera de cómo nace o se aplica la norma laboral; esta constatación permite hablar de los actores tradicionales como el trabajador, patrón o empleador y los nuevos sujetos del trabajo.

1.1.1 Trabajador

El trabajador será el sujeto más importante para el derecho del trabajo, las normas sociales, como lo son las normas del trabajo, van dirigidas a un sector de la población que se encuentra en un estado que el derecho considera vulnerable. Las normas del trabajo tienen cómo uno de sus objetos la tutela del trabajador; se parte de la idea de la lucha de clases entre el trabajo y el capital, y el trabajador, dentro de esta lucha de clases, como el sujeto vulnerable ante el poder que de facto tiene el capital. Por el carácter tutelar de las normas de trabajo, resulta primordial el estudio del sujeto trabajador para todo tipo de investigación en materia laboral.

El término “trabajador” abarca un amplio sector de la población. Podemos denominar trabajador a todo individuo que realice labores creadoras, productivas o, de transformación que respondan mínimamente a necesidades humanas; cualquier individuo que aplique su energía a la producción de algún bien; el que suministra el factor trabajo a un negocio. En un empleo elemental el término trabajador queda reducido al tipo de obrero, cuyas actividades son del tipo físico y

manual más que intelectual. En el sistema de producción capitalista se considera obrero al individuo que se emplea por otra persona y que trabaja por un salario.¹

Al respecto, La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, señala que:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

A este concepto la doctrina le ha dedicado grandes espacios para tratar de precisar sus alcances.

Por su parte Héctor Santos Azuela, menciona que terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo y resalta el que, esta denominación, unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual.²

Mario de la Cueva, al respecto, señala que el trabajador es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción y hace énfasis en que por derechos de los trabajadores debemos entender el conjunto de normas que tienen por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.³

Podemos referir que para Mario de la Cueva como para Néstor de Buen han considerado correcta la definición planteada por la ley vigente, que con los años ha superado debates importantes como el relativo a los problemas que

¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura-UAM Azcapotzalco. México. 2006. 31 y 32 pp.

² SANTOS AZUELA, Hector. *Diccionario jurídico mexicano*. Tomo P-Z. 10ª edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa. México. 1997, 3106 pp.

³ CUEVA, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 12ª edición. Porrúa. México. 1970. 415 y 416 pp.

surgían cuando la ley⁴ no contemplaba el término de persona física, como una de las características del trabajador; o el debate respecto de la distinción que hacía la ley entre trabajador y empleado, para distinguir a los trabajadores comunes con los de confianza.

Las definiciones que nos señalan estos dos importantes juristas, coinciden básicamente en incluir los siguientes elementos:

- a) La persona física;
- b) La prestación personal del servicio; y
- c) El servicio prestado debe ser personal y subordinado.

La importancia de analizar el concepto “trabajador” en el derecho del trabajo radica en que representa uno de los principales ejes a partir del cual se constituye todo el complejo edificio de los derechos y obligaciones en materia laboral; de ahí que el conocimiento teórico del concepto “trabajador” pero sobre todo la adecuada y necesaria identificación práctica del sujeto trabajador permite atribuirle un conjunto de prerrogativas en el mundo del trabajo. Por lo tanto se concluye, que el término “trabajador” responde con precisión a la naturaleza propia del sujeto de la relación laboral, y el cual en la lógica de las normas laborales se presenta como un sujeto de imputación al cual se le atribuyen efectos legales concretos.

1.1.2 Patrón

La palabra “patrón” deriva de patrono y esta a su vez del latín *patronus*.

El patrón hace su aparición en la relación laboral como el antagónico de la figura del trabajador, como el representante del capital en su acepción abstracta y connotación económica. El patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica laboral. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le encuentra supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales.

⁴ Ley Federal del Trabajo de 1930.

En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades, es decir, personas jurídicas o morales.⁵

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, señala:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Consideramos que el concepto de patrón no solo depende del artículo antes mencionado, porque en él no se contempla la subordinación y tampoco alude al compromiso de retribuir el trabajo, sino que la definición la podemos encontrar extrayendo también el concepto de trabajador y hacer una interpretación sistemática de la ley para encontrar el concepto de patrón.

Por lo cual podemos mencionar que el concepto patrón debe contener los siguientes elementos:

- a) Persona física o moral.
- b) Utilización de los servicios de otras personas físicas.
- c) El carácter del servicio prestado debe ser personal y subordinado.
- d) A ese servicio le corresponde una contraprestación a cambio de lo que recibe.

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada los trabajadores de la misma, la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo como ya se ha mencionado. En efecto, resulta evidente que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la

⁵ SANTOS AZUELA, Hector. *Diccionario jurídico mexicano. op. cit.* 2363 pp.

limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de la misma ley, irrenunciable.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario y si no, de manera aún más errónea, con el de dador o acreedor de trabajo. Siendo así, es conveniente resaltar el hecho de que distintas definiciones contemplan estos términos y en ellas aparecen de manera indistinta, lo cual pensamos que no es de lo más exacto.

Consideramos que es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace a la empresa de notable envergadura, caracterizada por la despersonalización, no es el patrón quien “emplea”, sino el personal administrativo de la misma. De igual manera, no es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se prestan exclusivamente dentro de la empresa, sino también en otros sectores; el trabajo doméstico, por citar un ejemplo.

Si bien la palabra “patrón” resulta peyorativa para designar a la persona física o moral que se sirve del trabajo subordinado de otras personas físicas a cambio de un salario, es sin duda la más idónea, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que los otros términos a la realidad y ordenamiento jurídico.

1.1.3 Intermediario

Un personaje que adquiere particular importancia en el contexto actual del derecho del trabajo en México es el intermediario, sujeto social que se ha desarrollado incluso contraviniendo disposiciones del texto legal y violando

principios del derecho laboral. En la actualidad este sujeto, nos menciona Alfonso Bouzas, amenaza con exterminar el derecho colectivo del trabajo y reducir y hasta suprimir importantes derechos individuales.⁶

Ahora bien, Mario de la Cueva en sus textos nos menciona que el intermediario es la persona que contrata los servicios de uno o varios trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un tercero y, además más importante aún, que estos trabajos, consiguientemente, son ejecutados, no por cuenta y riesgo de quién contrató los obreros, sino del tercero.⁷ Nos damos cuenta que las ideas expresadas por el Maestro resultan por demás vigentes, tomando en consideración el carácter tutelar del derecho laboral.

Al intermediario en la actualidad lo podemos identificar como la *empresa de servicios u "outsourcing"*, empresa que tercia en la relación laboral, y pseudosindicatos que, sirviéndose de una "toma de nota o registro sindical",⁸ celebran con el patrón un contrato colectivo, en muchos casos incluso con anterioridad a que sea contratado el primer trabajador, y de esta forma arrebatada de las manos de los trabajadores sus derechos colectivos.

A este sujeto y al papel que juega en la actualidad, la Ley Federal del Trabajo vigente, le da el siguiente trato:

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores

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

⁶ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. Iure Editores. México. 2006. 22 pp.

⁷ CUEVA, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. op. cit. 428 pp.

⁸ El registro sindical es el acto de autoridad que se realiza para reconocer la existencia de un sindicato y la "toma de nota" es el documento que se expide como consecuencia.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

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

Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

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

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

La ley vigente es por demás cuidadosa al establecer la forma del cómo debemos entender a la figura del intermediario, cómo fijar las limitaciones al intermediario y al beneficiario final del trabajo y, de manera directa, nos señala el que ésta práctica no sea remunerada con costos al trabajador y fija la responsabilidad solidaria para responder por las obligaciones contraídas hacia con el trabajador.

La realidad es otra, las manifestaciones de empresas que ofrecen estos servicios y pseudosindicatos que firman contratos de protección son la constante, situaciones que nos hacen pensar en la necesidad de proponer soluciones al respecto y así regular de forma más eficiente estas problemáticas que se suscitan.

1.2 Vínculo jurídico laboral

En una sociedad las personas establecemos múltiples tipos de relaciones; relaciones dentro de una familia, relaciones dentro de una universidad; etc. Pero en este caso nos referimos a una en particular que es la relación laboral.

La relación laboral es aquella que se establece entre el trabajo y el capital dentro del proceso productivo. En la modernidad la relación laboral se establece dentro de un contrato de trabajo.

El vínculo jurídico laboral en el ordenamiento jurídico mexicano se establece por medio del contrato individual de trabajo o por medio del contrato colectivo de trabajo, este segundo lo abordaremos en otro subtema de este mismo capítulo.

La doctrina nos define al contrato individual del trabajo como el acuerdo entre un trabajador y patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado.⁹

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, señala:

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

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

En el contexto del ordenamiento jurídico mexicano, no podemos entender al contrato de trabajo en términos de la teoría contractualista clásica, esto por no

⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Diccionario jurídico mexicano*. Tomo A-CH. 10ª edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa. México. 1997, 717 pp.

constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas sino la realización material del servicio, ya que es hasta que el trabajador lo ejecuta es cuando surgen para éste y el patrón los derechos y obligaciones correspondientes, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieron haber acordado los interesados.

Lo esencial en el contrato individual de trabajo es carácter protector de la norma hacia con el trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hablar del concepto vínculo jurídico laboral o relación laboral en aras de entender la realidad social.

1.3 Estabilidad en el empleo

El tema de la estabilidad en el empleo se encuentra estrechamente ligado al del “acceso al empleo”, entendido como la vía por la cual se llega a relacionar un trabajador con su patrón, y centrándonos en la forma en que tal compromiso de trabajo se puede formalizar sería históricamente el contrato de trabajo, entendido como relación laboral o vínculo jurídico laboral cómo ya se ha explicado en el subtema anterior de este capítulo, institución que el derecho del trabajo reconoce para tales fines; sin embargo, se trata de un concepto que tiene modalidades y tipos diversos de existencia legal que el legislador en su momento adoptó para apoyar y proteger a los trabajadores en una de sus preocupaciones más evidentes, la permanencia del trabajador en su empleo y con ello la preservación de la fuente de ingresos vital para él y su familia. Esta permanencia del trabajador en su fuente de trabajo fue calificada con el nombre de “Estabilidad laboral o estabilidad en el empleo”.

Mario de la Cueva nos señala que la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su

continuación. La estabilidad sería una manera de garantizar, en el tiempo, una situación permanente al trabajador respecto de su empleador, más no de sus condiciones de trabajo, las cuales en razón del carácter mismo del derecho social deben evolucionar y mejorarse en la misma medida que las necesidades del trabajador lo exijan, y la situación económica lo permita.

Tomando en consideración el concepto del Maestro Mario de la Cueva, si bien es cierto que la estabilidad en el trabajo no tiene el carácter de absoluto, debe entenderse, sin embargo, como el derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive a una separación justificada. Por otra parte, debemos señalar, que la estabilidad en el empleo representa también la fuente de garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia y la jubilación, consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de los sujetos de la relación laboral.

La Constitución en su artículo 123, apartado A, en la fracción XXII, señala que:

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

La Ley Federal del Trabajo, a su vez, también contempla el principio de estabilidad en el empleo en el artículo 35 y nos señala que:

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.

Así, la estabilidad en el empleo ha sido considerada por la doctrina como un “valor” inherente a la conformación y la vida de la relación laboral. La importancia de este principio protector radica en que trata de prevenir las consecuencias de una ruptura definitiva de la relación laboral, institución que adquiere una particular atención en casos en los cuales, no existe una cobertura y asistencia amplia a las personas que pierden su empleo.

Sin duda, es este uno de los temas más cuestionados en los últimos años en el marco de la reforma laboral, frente al cual se han alzado argumentos encaminados a mostrar lo obsoleto de este conjunto de disposiciones que protegen la permanencia de trabajador en su empleo. Hoy en día el principal argumento esgrimido en contra de la estabilidad en el empleo es aquel que las señala como un conjunto de normas que inhiben el empleo y que evitan que el patrón encuentre maneras más flexibles de contratar; sin embargo, estamos convencidos de que es importante darle entrada a nuevas formas de contratación que requiere el proceso productivo de nuestros días, pero también estamos convencidos de que esas nuevas formas de contratación no tienen por qué ser contrarias al principio de estabilidad en el empleo ni mucho menos precarizar las condiciones de trabajo.

1.4 Condiciones de trabajo

El Maestro Mario de la Cueva, nos menciona que 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.¹⁰

¹⁰ Citado en SANTOS AZUELA, Héctor. *Diccionario Jurídico Mexicano. op. cit.* 585 pp.

Existen principios encaminados a proteger las condiciones de trabajo, dentro de los cuales pueden mencionarse:

- a) La imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.
- b) La necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que se preste.
- c) Que sean equivalentes para trabajos iguales, sin establecer distinción por raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente señaladas en la ley.

Este conjunto de principios nos remite a hacer notar que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde salario igual, axioma que en este caso, se generaliza en la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones de trabajo constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles de vida hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y la riqueza.

Las condiciones de trabajo, como nos podemos dar cuenta, constituyen un catalogo inconcluso que se debe ir ensanchando en consecuencia de los reclamos de la justicia social, cuestión que ha quedado olvidada por consecuencia de

intereses individualistas que han llevado su estancamiento y precarizando cada vez más el desarrollo de aquellos que viven de su fuerza de trabajo.

Héctor Santos Azuela, nos señala que las condiciones de trabajo para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías.

- a) Las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden materia e intelectual; se comprenden también, las disposiciones destinadas a la preservación de la vida y la salud.
- b) Las de naturaleza colectiva que pretenden garantizarla seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y la salud.
- c) Las de naturaleza colectiva que se integran con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.¹¹

1.5 Salario

La palabra salario proviene del latín *salarium*, que a su vez proviene de *sal*. Coloquialmente entendemos por salario el pago o remuneración regular que reciben los trabajadores.¹²

Respecto de la terminología para referirse al ingreso de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo y otras legislaciones utilizan, aparte de la palabra salario, la de jornal y sueldo. Estas dos últimas denominaciones son utilizadas para referirse a formas especiales de retribución de los servicios, según el pago se

¹¹ SANTOS AZUELA, Hector. *Diccionario jurídico mexicano. op. cit.* 2568 pp.

¹² Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española.* 22ª edición. consultada en la página web:

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=salario.

Fecha de consulta: 29 de enero de 2011.

haga por día o por mes. El término salario es, actualmente, el más general y en él se comprenden las diversas formas de retribución del trabajo y también es un término usado por las legislaciones extranjeras y el Derecho Internacional.

La relación de laboral crea de facto, una condición de dependencia económica del trabajador para con el patrón. El salario es, en la vida real, la fuente única o, al menos, el principal de los ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende la importancia que esta figura tiene; y es así porque constituye el medio para satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y de los que dependen de él.

Así, podemos entender al salario como un punto fundamental del derecho del trabajo que 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 energía a su labor.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, señala que:

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Complementario a las ideas y conceptos que se han aportado de salario, y en atención a los rasgos que las normas involucradas establecen, se puede señalar las características siguientes:

- a) *Debe ser remunerador.* De acuerdo con los artículos 5-IV y 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser remunerador. Esta cualidad importa la consecuencia principal de que ningún trabajador debe recibir un salario inferior al mínimo, general y especial en su caso.
- b) *Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo.* No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial.

- c) *Debe ser suficiente.* La Constitución y la Ley señalan también que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- d) *Debe ser determinado o determinable.* Este principio que aparece expresado en el artículo 25 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, significa que el trabajador debe saber a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.
- e) *Debe cumplirse periódicamente.* El pago del salario está sometido a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros, la Ley exige que se les cubra semanalmente y a los demás trabajadores, cada 15 días.
Aunque podemos señalar que esta regla admite una variedad de modalidades.
- f) *El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal.* En el artículo 101 de la Ley, se establece que es obligatorio pagar el salario en moneda del curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- g) *El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.* En el artículo 102 de la Ley se determina las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.
- h) *El salario sólo puede ser objeto de descuentos en los términos, montos y casos que establece la ley.* En efecto, la regularidad y legalidad de los descuentos al salario está sujeta a un conjunto de criterios que la ley señala, intentando dejar de lado la discrecionalidad que un patrón pudiera

tener para fijar los casos y las formas para descontar de los salarios por cualesquier concepto.¹³

1.5.1. Formas

Entendamos por *formas de salario* a las distintas maneras de ser de la retribución. Como ya se ha mencionado, la ley habla de sueldo, salario, jornal o participación, y señala dos formas principales de retribución, según que el pago de los servicios se calcule por *unidad de tiempo o por unidad de obra*; la misma ley acepta la posibilidad de que las partes fijen otras formas de retribución.

Tradicionalmente se ha distinguido entre *salario por unidad de tiempo* y *salario por unidad de obra*, conocido coloquialmente como *salario a destajo*. La diferencia fundamental que se señala entre estas dos formas de retribución del trabajo consiste en que, en la primera, se calcula el salario atendiendo al tiempo, día, semana, mes, etc., independientemente del resultado que se obtenga del trabajo, en tanto que la segunda se toma en cuenta para el cálculo del pago, el resultado del trabajo.

1.5.2 Integración de salario

La integración del salario se determina en el ordenamiento jurídico mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos del pago en efectivo cotidiano-cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones, y las prestaciones en especie, y , por otra, reconoce la formula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo¹⁴.

Así, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84, señala:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en

¹³ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias. op. cit.* 261 y 262 pp.

¹⁴ SANTOS AZUELA, Hector. *Diccionario jurídico mexicano. op. cit.* 2868 pp.

especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La ley no menciona expresamente el *salario nominal o tabular* pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto se refiere a la cuota diaria. Sin embargo, el salario por cuota diaria, no es solamente tabular, ya que también el *salario variable* acepta esta denominación de acuerdo con lo señalado en los artículos 89, 124, 289 y 339 bis de la Ley Federal del Trabajo.¹⁵

En realidad cuando el salario por cuota diaria, cuando no es tabular, constituye un salario integrado, aun cuando no precisamente en los términos del artículo 84, ya citado, en dónde ya dejamos claro que de él forman parte todos los conceptos variables del salario.¹⁶

1.6 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es una de las instituciones que pudieran ser utilizadas para entender el origen y la evolución del derecho del trabajo; en efecto, desde los orígenes de los primeros conglomerados de trabajo en la revolución industrial, el tema de la delimitación a la jornada de trabajo, como mecanismo de protección del ser humano, ha estado presente desde las primeras luchas gremiales del mundo y, como resultado, plasmado en las primeras normas de trabajo.¹⁷

A partir de la preocupación por delimitar la jornada de trabajo, ha sido precisamente, que el derecho del trabajo constituye al paso del tiempo los contornos de esta institución, estableciendo un sistema de límites a la duración y compensaciones a los excesos y así, garantizar a las partes de la relación laboral, un ordenamiento jurídico que les ofrezca certeza al respecto.

¹⁵ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias. op. cit.* 262 y 263 pp.

¹⁶ *Ídem.*

¹⁷ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. op. cit.* 32 pp.

La Ley Federal del Trabajo define a la jornada de trabajo, en su artículo 58, como:

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La ley también hace una clasificación de la jornada de trabajo atendiendo al horario del día en que esta se desarrolla, menciona tres clases: diurna, nocturna y mixta.

- a) Jornada diurna: es la comprendida entre las seis y las veinte horas, teniendo como máximo de duración, ocho horas.
- b) Jornada nocturna: sus límites son las veinte horas y las seis horas y tiene como duración máxima de siete horas.
- c) Jornada mixta: comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Su duración máxima es de siete horas y media.

Además de esta clasificación de la jornada, la ley utiliza otros conceptos que complementan la regulación de esta institución, tales como:

- a) Jornada extraordinaria: conforme al concepto del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales y esta además, no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.
- b) Jornada continua: La ley no la define, aunque encontramos que la menciona en el artículo 63, a propósito del descanso de media hora. La doctrina menciona que 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 encuentra a disposición del patrón. Continuo no significa ininterrumpido.

- c) Jornada discontinua: Esta será el lapso que transcurre de descanso entre la jornada de trabajo, en donde el trabajador puede disponer de su tiempo intermedio libremente.

La jornada de trabajo es uno de los temas que deben tenerse presentes al estudiar las condiciones generales de trabajo, pues es, junto con el salario, uno de los temas de mayor trascendencia y afectación para los sujetos de la relación laboral. Vale la pena llamar la atención sobre el hecho de que estamos ante un institución que hoy en día reclama también una actualización, más allá de los repetitivos y exegéticos debates nacionales e internacionales, dónde la tendencia marcada en los últimos años ha sido la discusión relativa a la reducción de la duración del trabajo, el mundo moderno nos lleva a pensar que el trabajo cada vez será realizado en condiciones diferentes a las que en el pasado privaron y es necesario establecer una respuesta legal al respecto.

1.7 Sindicato

La organización de los trabajadores se presenta como la expresión concreta del derecho de asociación. Un derecho resultado de la conquista del movimiento obrero.

1.7.1 Derecho de asociación sindical

El derecho de asociación sindical en nuestro ordenamiento jurídico se garantiza en el artículo 123, de la Carta Magna, es evidentemente una especie del más amplio género de derecho de asociación previsto en el artículo 9º constitucional.¹⁸ La

¹⁸ Artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los

especie se distingue del género por la particularización del fin, que se indica en la hipótesis de la asociación laboral que ésta debe tener: la defensa de los intereses que les sean comunes a los asociados en sus respectivos caracteres ya de trabajadores o ya de receptores de los servicios. En tanto que el derecho de asociación en general garantizado en el artículo 9° de la Constitución no está sujeto a dicha finalidad como presupuesto legal, pues estas asociaciones pueden tener cualquier objetivo lícito y, así, son susceptibles de formarse en persecución de una finalidad de carácter científico, la promoción de algún valor cultural, una concepción religiosa o una ideología política, por ejemplo. Sin embargo, las limitantes que en la Constitución se establecen para el género, tienen también validez para la especie de asociación sindical, esto es, ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar; para tomar parte en los asuntos políticos del país, únicamente ciudadanos de la República podrán asociarse; las reuniones o asambleas que tengan por objeto dirigir una petición o una protesta por cualquier acto a una autoridad, son lícitas con excepción de aquéllas en las que se profieran injurias, amenazas o se haga uso de violencia para intimidar a la autoridad y obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Respecto del derecho de asociación sindical, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone:

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo"

...

ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

...

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagre;

1.7.2 Concepto

El sindicato es, entonces, el resultado del ejercicio del derecho de asociación y será el sujeto más importante del derecho del colectivo del trabajo y la causa de su existencia. Al igual que en todas las organizaciones colectivas, el sindicato se forma bajo el supuesto de que los que lo integran estarán en mejores condiciones para defender sus intereses.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, señala que:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El diccionario de la Real Academia Española, nos brinda una definición gramatical del concepto de sindicato:

Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.¹⁹

¹⁹ Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española. op. cit.* Consultado en la página web:

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=sindicato.

Fecha de consulta: 30 de enero de 2011.

Respecto de la naturaleza del sindicato, la ley en general reconoce al sindicato personalidad y capacidad jurídica de persona moral de derecho social. La disposición constitucional y las leyes reglamentarias que establecen su existencia en estos términos lo validan, traen como consecuencia, el que los sindicatos estén facultados para contraer obligaciones y generar derechos ante terceros.

La representación de las organizaciones sindicales queda por ley a determinación de los agremiados, al igual que el alcance de las facultades de los representantes, siguiendo disposiciones que al respecto se establecen en la ley reglamentaria, que pretenden la garantía de libertad, democracia y autonomía de las organizaciones sindicales.

1.7.3 Libertad y democracia sindical.

Las definiciones de sindicato expresadas en este capítulo, refieren que el sindicato tiene como objetivo el mejoramiento y defensa de las condiciones de los trabajadores. Ese es el objetivo primordial de un sindicato; la característica que diferencia al sindicato de cualquier otro tipo de asociación lícita, la condición intrínseca de esta institución. Al no cumplirse con esta condición, la de la representación auténtica de los trabajadores, el sindicato se desnaturaliza y pasa a ser otro ente, pero no un sindicato, es decir, nos encontramos frente a sindicatos sólo en un sentido formal ya que materialmente no lo son. La problemática que embarga y tiene en una aguda decadencia a la figura del sindicato es la falta de representación auténtica y es por ello que consideramos necesario el estudio del tema de la libertad y democracia sindical.

Tanto los trabajadores como los empleadores tienen el derecho de constituir libremente grupos y afiliarse a los mismos para promover y defender sus intereses laborales. Este derecho humano fundamental va a la par con la libertad de expresión. Es pilar en base de la representación y de un gobierno democrático. Todos ellos deben poder ejercer su derecho a influir en las cuestiones que les

conciernen directamente. Dicho de otra manera, su voz debe ser escuchada y tomada en cuenta y, de ninguna manera puede ésta ser coartada.

Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes sin injerencia alguna, ya sea por parte de unos u otros o del Estado. Evidentemente, tienen que respetar la legislación nacional, si bien, a su vez, la legislación nacional debe respetar los principios de la libertad sindical y de asociación. Estos principios no pueden dejarse de lado con respecto a ningún sector de actividad o grupo de trabajadores.

El derecho de organizar libremente sus propias actividades significa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de determinar en forma independiente cuál es la mejor manera de promover y defender sus intereses laborales. Esto se aplica tanto a las estrategias a largo plazo como a las acciones puntuales, lo cual comprende el recurso a la huelga y al cierre patronal. Asimismo, pueden afiliarse independientemente a las organizaciones internacionales y cooperar con las mismas.

Es necesario señalar la importancia que toma el tema de la libertad y democracia sindical respecto del derecho asociación de los trabajadores cuando el neoliberalismo cuestiona el papel del Estado como garante de la existencia de lo social y ha trastocado el derecho social por expresiones de caridad en manos de empresarios con actitudes filantrópicas y se habla de que la lucha de clases es un concepto no vigente que se pone en cuestionamiento la existencia de los sindicatos.

Discutir el tema de la libertad y democracia sindical en el contexto actual resulta sumamente interesante y nos lleva a formular preguntas; ¿ante quién ha de pensarse que la organización sindical debe ser libre?, ¿de quién o de quiénes pueden sufrir intromisiones? Entendidos los conceptos de libertad y de democracia sindical como relacionados estrechamente, el de autonomía como particularidad del régimen jurídico de la organización sindical y el de libertad como comportamiento social de la organización, responder a estos cuestionamientos se

convierte en la principal preocupación en el contexto actual de nuestro país y garantizar que el derecho de asociación laboral se ejerza con plenitud y respetando los principios de libertad y democracia son la respuesta.

Las alternativas que se han presentado en la vida de las organizaciones sindicales han transitado desde el fascismo y el sindicalismo corporativo, es decir, un sindicalismo articulado con el Estado, hasta la pluralidad sindical, la alternancia y la libre disputa entre las organizaciones sindicales, de la libre participación y organización de los sindicatos hasta la institucional existencia de las organizaciones, mediada por la participación de la autoridad.

Las organizaciones sindicales han sufrido intervenciones del patrón, del Estado y de otras organizaciones sindicales u otras personas con interés en inducir o influir su conducta y muchas veces con el ánimo de trastocar sus fines.

Es el caso mencionar, ante el tema de la libertad y democracia sindical, el fenómeno del *corporativismo* como característica de la clase obrera mexicana

En principio, el concepto de *corporativismo*, como dice Enrique de la Garza, ha sido utilizado en México para referirse a la relación entre el Estado y las organizaciones sindicales; sin embargo, el contenido que ha adoptado mayor sentido ha sido, sin duda, el de control estatal de los trabajadores por medio organizaciones. En nuestro país ha existido una larga tradición de estrecha relación entre sindicatos y Estado. De hecho la génesis de los sindicatos que más concentraron trabajadores en su momento y entonces (CTM y CROM) fue a partir de una organización estratégica del Estado hacia la clase obrera.²⁰

Este proceso de estructuración del Estado a partir de la organización de la clase obrera y campesina inició “formalmente” con Plutarco Elías Calles al fundar el Partido Nacional Revolucionario (más tarde PRI) y fortalecer su poder en organizaciones obreras y campesinas, como la Confederación Obrera Mexicana,

²⁰ GARZA TOLEDO, Héctor de la. “Cultura y crisis del corporativismo en México”. *Transición a la democracia y reforma del Estado en México*. Miguel Ángel Porrúa-Universidad de Guadalajara-FLACSO. México. 1991. 260 pp.

fundada en 1918, en la que se unieron prácticamente todas las organizaciones obreras existentes en ese momento.

A partir entonces, se puede afirmar que el marco organizacional de la clase obrera lo constituyó el corporativismo estatal, caracterizado por su intervencionismo por parte del Estado y, como consecuencia, la característica de actuar de la mayoría de los líderes sindicales de la época fue el “charrismo”. Ambos elementos han impedido que la clase obrera continúe en sus luchas genuinas por alcanzar mejores condiciones de bienestar social, cuestión que ha repercutiendo directamente en el ejercicio del sindicalismo genuino y la libertad y democracia sindical, teniendo como consecuencia que los sindicatos pierdan su razón de ser.

Poner en práctica el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical en nuestro país requiere, entre otras cosas, una base jurídica que garantice que estos derechos son aplicados; un marco institucional propicio entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o combinaciones de ambas; la no discriminación contra las personas que deseen ejercer su derecho de hacer oír su voz; y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores se acepten mutuamente como interlocutores para resolver conjuntamente los problemas y enfrentar los retos que se les plantean.

1.8 Negociación colectiva y huelga

Las relaciones laborales, al igual que todas las relaciones en sociedad, implican al menos dos voluntades y, por tanto, son susceptibles siempre de armonía, concertación, conflicto, etc.²¹

Las relaciones laborales armónicas son aquellas en las que los intereses de los sujetos de la relación laboral no se controvierten. Éste es el supuesto ideal y

²¹ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. op. cit. 125 pp.

distante de la realidad pues, por elemental razón, los intereses de las partes son distintos y, en general, lo que una pierde lo gana la otra.

Pensamos en concertación en una relación laboral cuando, a pesar de que existe controversia de intereses, éstos alcanzan un punto de acuerdo, en el cual las partes ceden parcialmente lo que es de su interés, a cambio de obtener, también parcialmente, la satisfacción aquél. Es el resultado de la solución civilizada de los conflictos, y parte de la hipótesis de que todos los actores sociales en el conflicto son necesarios y no prescindibles y que, por ende, debe encontrarse una solución para el bien de todos y con los menores costos. Es aquí donde encontramos una primera idea del concepto de negociación colectiva.

Hablamos de conflicto cuando por la diferencia de interés se rompe la relación o amenaza con romperse entre los sujetos sociales involucrados, como consecuencia de un disentimiento de sus voluntades y, siempre necesario será, alcanzar un punto de acuerdo en la medida en que son imprescindibles, de hecho y por derecho, los sujetos involucrados en la relación de trabajo.

Como podemos apreciar, hemos hablado hasta el momento de las actitudes que pueden tomar los sujetos en las relaciones laborales, y de acuerdo a las actitudes que tomen, éstas se pueden tornar en relaciones armónicas, de concertación o conflicto. La negociación colectiva y la huelga son las dos alternativas existentes para la resolución del conflicto de trabajo, es por ello que nos permitimos reunirlos para su análisis de manera conjunta.

La negociación colectiva será, entonces, un conjunto de concertaciones de intereses entre los representantes de los trabajadores y el patrón para llegar a la solución de un conflicto de trabajo.

Al respecto el diccionario jurídico nos brinda una definición de negociaciones obrero-patronales y los define como:

“Un conjunto de acuerdos, de carácter extrajudicial, que conciertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración, que surgen en las relaciones laborales de las empresas. Discusiones relacionadas con asuntos de disciplina

interna, distribución de labores, cumplimiento o violaciones de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con representantes de los trabajadores y los patronos”.²²

Se ha utilizado en la práctica de las relaciones laborales el que, antes de intentar cualquier acción judicial, se procure que las partes en conflicto busquen soluciones amigables con el propósito de llegar, atentos los intereses particulares de cada una, a un arreglo que ponga fin a la controversia que se ha suscitado.

Y no sólo la negociación colectiva la encontraremos presente antes de intentar alguna acción judicial, sino que se encontrará presente en todo momento antes y durante un proceso judicial, con el ánimo de que, como sucede cuando ya se ha ejercitado el derecho de huelga, se tengan los menores costos posibles tanto para los trabajadores como para el empresario, entendiendo que los dos tienen la necesidad común de que se ponga en marcha el proceso productivo.

La huelga será la otra alternativa para la resolución del conflicto de trabajo. Es sólo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de su existencia para establecer determinadas condiciones de trabajo, entendámosla como la alternativa de presión que tienen los trabajadores para hacer valer sus derechos, buscar la mejora de sus condiciones de trabajo y, en general, buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Es importante señalar que en nuestro ordenamiento jurídico, a diferencia de algunas otras legislaciones extranjeras, este medio de presión es lícito, es decir, se encuentra perfectamente delineado en la ley en qué casos, por qué motivos y cuál es el procedimiento para ejercitar el derecho de huelga.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440, señala que:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

²² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Diccionario jurídico mexicano. op. cit.* 2183

La huelga es una acción que se ejercita en casos concretos, y como ya se mencionó, una alternativa de solución pero con el elemento de presión para conseguir las pretensiones deseadas.

Así, el artículo 123, apartado A, fracción XVIII, nos establece como objetivo general de la huelga:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...

A su vez, la ley reglamentaria a su vez, en el artículo 450, señala:

La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Como consecuencia de que la huelga sea una institución debidamente reconocida por el sistema jurídico mexicano, y dada la forma en que actualmente ésta se regula, existe más o menos certeza de cuándo se iniciará, pero no existe certeza de cuándo va a terminar, en ese sentido se trata de un conflicto que puede durar de manera indeterminada. Aunque, como lo menciona Carlos Reynoso,²³ este carácter de incertidumbre e indeterminación es consustancial a una huelga, y

²³ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. op. cit. 456 pp.

tal vez ahí radica la fuerza de la huelga, desde hace tiempo se ha propuesto que para terminar con las “huelgas eternas”, la autoridad competente pueda en determinado momento intervenir para poner fin al conflicto por medio de lo que se podemos conocer como *arbitraje obligatorio*.

La huelga, dada la forma como se regula y en cuanto a su duración, no tiene límites y puede dar lugar a situaciones absurdas, por lo cual la intervención estatal en algún momento dado no sería necesariamente negativa. Lo importante no es negar esa intervención, sino que radica en acotarla y precisar el momento y alcance de la misma.

1.9 Contrato colectivo de trabajo

La contratación colectiva surge después de la organización sindical, es la consecuencia material de las pretensiones del colectivo de trabajadores. La contratación colectiva es, entonces, tan antigua como el sistema de producción capitalista y surge cuando el trabajador individual se da cuenta de que la persona que lo contrata saca ventaja de su situación aislada.

La primera cuestión que debemos señalar, es que el contrato colectivo de trabajo no podemos entenderlo en términos de las reglas civilistas de la teoría de las obligaciones y la libertad de negociación, sino que responde a las reglas de la teoría del poder y de las relaciones sociales, particularmente de las relaciones sociales.²⁴

El artículo 123, en su texto original, no mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo, si bien podrían entenderse referidos en el proemio que señala que las leyes sobre el trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, “regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general *todo contrato de trabajo*”.

²⁴ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. *Derecho colectivo y procesal del trabajo*. op. cit. 171 y 172 pp.

La doctrina argumenta que no es necesario que el contrato colectivo de trabajo se encuentre expresamente mencionado, puesto que éste se encuentra implícitamente mencionado en la fracción XVIII del apartado A, del artículo 123, al señalar que “corresponde a las huelgas lícitas conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción *armonizando los derechos del trabajo con los del capital*”.

De lo anterior puede llegarse a la conclusión de que, la existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es signo de equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

Y se afirma, también por la doctrina, que la regulación de un contrato colectivo de trabajo, es el fin último del derecho de asociación sindical, es decir, para qué brindaría la Constitución el derecho de asociación, si éste no pudiera traducirse en la mejora de las condiciones de trabajo a través de algún instrumento.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo en su artículo 386 y al respecto señala:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Mario de la Cueva define al contrato colectivo de trabajo como la institución de derecho público, con fuente autónoma de derecho objetivo derivado del acuerdo de voluntades y que es derecho de clase conforme –por las condiciones en que se alcanza, mediado por la organización sindical y por el emplazamiento a huelga- obliga al patrón y alcanza mejores condiciones de trabajo que las existentes en la empresa.²⁵

²⁵ Citado en *Ídem*.

Nos encontramos entonces ante una institución, que por razón técnica y de contenido, a diferencia del contrato individual de trabajo donde se presume su existencia, como ya lo explicamos en el subtema del vínculo laboral, el contrato colectivo tiene establecida una serie de disposiciones de forma para su existencia:

- a) *El contrato colectivo debe celebrarse en tres tantos.* Por disposición del artículo 390 de la Ley Federal de Trabajo, el contrato colectivo debe celebrarse en tres tantos, uno de los cuales se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y su efecto vinculante para las partes queda condicionado a este depósito.
- b) *En el contenido del contrato no se puede prescindir de los salarios.* Por disposición del artículo 393 de la ley, no producirá sus efectos el convenio al que falte determinación de salarios.
- c) *El contenido del contrato no será menos favorable.* Por disposición del artículo 394 de la ley, el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Uno de los fenómenos que agreda a la institución de la contratación colectiva es que de los *contratos colectivos de protección*, que en primer momento los calificamos como una simulación de convenio en materia laboral entre una empresa y la representación sindical de los trabajadores a su servicio.

Los calificamos como simulación porque en realidad son elaborados, firmados y depositados al margen de los trabajadores que, supuestamente, se encuentran representados por estos pseudosindicatos. El líder, en este tipo de prácticas, se comporta como el dueño de la toma de nota.

Es aquí que el estudio sobre tema de la contratación colectiva, adquiere particular relevancia en el contexto actual y nos vemos en la necesidad de establecer alternativas y soluciones a este tipo de prácticas, que inciden

directamente y precarizan las condiciones de trabajo de los que viven de su fuerza de trabajo.

Concluimos al tratar estos diversos conceptos en materia laboral, que en ellos embarga la necesidad de reformularlos. Nos hemos dado cuenta que los conceptos ya formulados por la doctrina, se encuentran totalmente sin correspondencia con la realidad que se vive en nuestros días; apuntalar la regulación algunas instituciones y en otras la necesidad de replantear ampliamente el contenido y diseño.

Después de conocer los conceptos más importantes sobre los cuales se acentúa la reforma laboral y la problemática que embarga a estas instituciones, estamos en condiciones para poder seguir desarrollando el tema haciendo la revisión histórica de la legislación laboral en nuestro país.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Resumen

2.1 Artículo 123 constitucional. 2.2 Ley Federal del Trabajo. 2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 2.4 Facultades de las legislaturas locales en materia de trabajo. 2.5 Leyes de excepción en materia de laboral.

Resulta de suma importancia conocer los antecedentes normativos y, sobre todo, los aspectos de conformación del marco de regulación laboral en materia de trabajo de nuestro país para poder comprender de manera plena el universo de normativo en donde sería necesario incidir con la reformulación del ordenamiento jurídico laboral.

2.1 Artículo 123 constitucional

Ahora corresponde el momento de saber los aspectos más relevantes del artículo 123 de la Constitución Federal que es considerado el primer intento de armonizar, derechos civiles, políticos e incluir los derechos sociales; siendo esta última parte la más relevante para el trabajo que nos ocupa. La Constitución mexicana fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de la clase trabajadora.

En cuanto a los promotores de este famoso artículo, hay que hacer notar que no eran técnicos del derecho. Los ideólogos del artículo 123 eran profesores de escuela, artesanos, obreros, autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época, algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en esa materia a Austria,

Bélgica y Estados Unidos. Destaquemos la participación del jurista José Natividad Macías, que junto con una comisión integrada por el licenciado Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, los militares José Álvarez, Donato Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, además de Carlos L. Gracidas y el licenciado tabasqueño Rafael Martínez Escobar, elaboró el texto del artículo 123 Constitucional.²⁶ No fueron meramente ideas autóctonas las que se insertaron en la magnífica formulación jurídica, sino que recogieron las ideas avanzadas de su tiempo.²⁷ Sin embargo, aún cuando la creación del artículo 123 fue un gran avance jurídico, también debemos decir que este artículo fue creado de manera apresurada y sin tomarse el tiempo necesario para la discusión pertinente de cada aspecto trascendental, a continuación véase como surge.

Las diferentes luchas entre los trabajadores y los empresarios que habían tenido lugar antes de 1917, las ideologías surgidas en Europa, el dinamismo social de la época y la necesidad de un cambio normativo que velara por los intereses de la clase obrera y surgiera un equilibrio entre los trabajadores y empresarios --estas clases sociales completamente opuestas-- orillaron al legislador a crear un capítulo que contuviera las disposiciones más relevantes en materia de trabajo; es decir, incluir en la Carta Magna la parte relativa a los derechos sociales.

Las características principales del artículo 123 establecen que éste posee bases de naturaleza tutelar por cuanto hace al derecho laboral en lo individual, porque se encargan de proteger a una clases social específica; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral; y son irrenunciables, ya que los derechos consagrados en este precepto constitucional son inherentes al sujeto en su calidad de trabajador, y ni ellos mismos pueden renunciar a que les sean aplicados.

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 4ª ed. Porrúa. México. 1970. 88 y 89 pp.

²⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Sindical*. 4ª ed. Esfinge. México. 2004. 48 y 49 pp.

Las normas tutelares sobre los derechos colectivos que se consagran en el artículo 123, son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

Al momento de promulgarse la Constitución y en ella el artículo 123, éste era un solo texto y este regulaba todas las relaciones laborales, y no se encontraba dividido como en la actualidad por apartados A y B de dicho artículo.

La discusión del que sería el tema del artículo 123, se inicia cuando el Constituyente de 1917 se encontraba analizando el proyecto del artículo 5 Constitucional, mismo que junto con el artículo 4 establecían aspectos relativos a la libertad de trabajo. En el artículo 4 se establece la libertad de dedicarse a la profesión o trabajo lícitos que mejor le convenga al ser humano; y en el artículo 5, señala que al prestar servicios personales debe mediar el consentimiento y una justa retribución.²⁸

El artículo 5 establece una serie de lineamientos para la materia laboral, con los antecedentes de la época en que el constituyente se encontraba reunido para la elaboración de esta nueva Constitución de corte social, los movimientos obreros, las luchas por la igualdad de clases pero sobre todo las condiciones laborales de los obreros, necesitaban ser regulados de manera puntual y no permitir que el Capitalismo siguiera atropellando al hombre trabajador. Pudiéramos pensar que al tratarse de la discusión del artículo 5 y siguiendo la estructura de la Constitución, en donde sus primeros artículos establecen las garantías individuales de la persona humana y siendo el derecho al trabajo una de ellas; era lógico suponer que los diputados tratarían lo relativo a las relaciones obrero-patronales y demás circunstancias laborales en la parte conducente a las garantías individuales, es decir, incluirlo en el mismo artículo 5. Sin embargo, todas esas cuestiones fueron remitidas a un nuevo artículo que se estableció con el título “Del trabajo y de la previsión social” y es el artículo 123, algunos diputados del constituyente creyeron que brindar tantos beneficios a la clase trabajadora era

²⁸ *Diario de los Debates*, t. I, p. 972. Citado en BUEN LOZANO, Néstor de. *Derecho del trabajo*. Tomo I. *op. cit.* 315 pp.

como “ponerle a un Santocristo dos pistolas” argumento esgrimido por el diputado conservador Lizardi. Ambos artículos fueron aprobados en la sesión 58, celebrada el 23 de enero de 1917.

Es importante que señalemos que el artículo 5 de la constitución de 1917 del proyecto original de Carranza, sólo pretendía establecer la garantía de libertad de trabajo, pero derivado de los hechos suscitados en la época como lo fueron la huelga de Cananea y Río Blanco, así como la etapa de las persecuciones de las asociaciones y la huelga, y finalmente las corrientes ideológicas traídas de Europa fueron los factores que orillaron al constituyente del 1917 a preocuparse por incluir lo relativo a las relaciones de trabajo, aspectos como la jornada laboral, salarios, el derecho de sindicación, etc., fueron el trampolín que orillo la inclusión de estos aspectos importantes para la vida del país y la creación del artículo 123 Constitucional.

Resulta necesario señalar que el artículo 123 Constitucional no fue sometido a discusiones con los integrantes del Constituyente de 1917, como se hizo con los demás proyectos del articulado, es decir, aún cuando la época necesitaba una regulación laboral, no se tomo el tiempo necesario ni la seriedad que este artículo tan importante requería y su creación se hizo con las aportaciones de unos cuantos diputados, aunque finalmente se aprobara por todos los miembros del Constituyente.

La convocatoria para participar en la redacción del capítulo de derechos de los trabajadores fue abierta a todos los legisladores y las tareas quedaron controladas desde el principio por los carrancistas. Pastor Rouaix fue auxiliado por el Jefe del Departamento de Trabajo –José I. Lugo– y por Macías. No hubo formalidad absoluta en los trabajos de esta comisión: no se nombró presidente ni secretario, prescindieron de las actas y nunca se tomó votación. Según Pastor Rouaix esa dinámica permitiría conocer mejor la opinión de todos los participantes, uniformar criterios y evitar el “alarmante radicalismo” de algunas propuestas. Sin embargo, el consenso fue menor al esperado entre quienes participaron en su redacción. Macías, al igual que Gracidas (obrero) y Jara, dieron

su aprobación al texto en lo general, pero mantuvieron reservas en lo particular respecto a su reglamentación. El documento presentado a la asamblea solo contó con la aprobación al texto en lo general y en lo particular de siete congresistas. Otros 14 lo aprobaron en lo general. Cuarenta diputados que no participaron en las sesiones de trabajo, pero lo conocieron antes de ser presentado a la asamblea, también le dieron aval, como lo haría la totalidad de los presentes en la sesión en que finalmente se aprobó.²⁹

La determinación de remitir a la parte orgánica de la Constitución lo relativo a las relaciones obrero-patronales y demás cuestiones inherentes a la clase obrera, fue cuestionada por todos aquellos que creían en la necesidad de crear normas para lograr un equilibrio entre los trabajadores y los patrones, un diputado que argumentó a favor de ello fue el diputado Von Versen al discutir el dictamen del artículo 5 y precisó:

“... yo vengo a censurar el dictamen por lo que tiene de malo, y vengo a aplaudirlo por lo que tiene de bueno, y vengo a decir también a los señores de la Comisión que no teman a lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si polainas y 30-30, ¡bueno! (Aplausos).”

“...Esos millones de obreros que forman la mayoría de la patria, esos millones de hombres que han asegurado nuestra independencia, esa mayoría de hombres que deben ser la base en que descansa nuestra independencia y nuestra nacionalidad, deben tener mayor número de garantías, deben tener asegurado su porvenir. Porque si permitiésemos que los capitalistas los agarrotaran de nuevo, entonces también, señores, negadles el derecho al hogar como les hemos negado el derecho a la patria; negadles el derecho de protegerse contra el capitalismo como les hemos negado el derecho de que sus huesos descansen tranquilamente en el suelo de la patria sin pagar ni un centavo.”

“...Yo disiento también de la opinión del compañero Zavala y del compañero Victoria; yo no quiero que se vote por partes el artículo que presenta la Comisión, yo pido que se rechace y que se reconsidere, que se le pongan las polainas, que se le pongan las pistolas, que se le ponga el 30-30 al Cristo, pero que se le

²⁹ Cfr. BENSUSÁN AREOUS, Graciela. *El modelo mexicano de la regulación laboral*. UAM-X, Fundación Friedrich Ebert S., FLACSO, Plaza y Valdez México, 2000. 86 pp.

salve a nuestra clase humilde, a nuestra clase que representa los tres colores de nuestra bandera y nuestro futuro y nuestra grandeza nacional.”³⁰

Es importante resaltar el cómo se procuró que la dignidad del hombre en su papel de miembro de la clase obrera nacional tuviera protegidos sus derechos, ideario que tiene origen con la Revolución Francesa y en donde se gestó lo relativo a los derechos humanos; ideas todas que fueron incorporadas en la Constitución Nacional de 1917, aunque desafortunadamente no con la naturaleza de este tipo de derechos; es decir, no como derechos fundamentales del hombre, ya que no fueron integrados en la parte relativa de las garantías individuales de la Constitución, sino delegados a la parte orgánica de la misma consecuencia de la falta de precisión sobre estos derechos “novedosos” y no por ello dejó de tener el carácter de derecho fundamental.

La constitución mexicana de 1917 fue consecuencia de un período revolucionario; significó la primera realización de derechos a nivel constitucional sobre bases no liberales. La Carta Magna de esa fecha sentó el principio de lo “social” en la historia del constitucionalismo; además de reconocer dentro del contexto, los derechos individuales y políticos y establecer los presupuestos indispensables para que posteriormente se elabore el concepto de “Estado social”.³¹ Si bien es cierto que se sentaron las bases del Estado social, debemos tomar en cuenta, como nos señala Graciela Bensusán, no hubo por parte del Constituyente un diagnóstico estatal de la viabilidad del nivel de protección instaurado ni de su compatibilidad con las características del desarrollo capitalista. Se trató simplemente de una estrategia modernizadora de las relaciones laborales centrada en la protección legal, en fomento a la acción colectiva y la intervención del Estado.³²

³⁰ Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones. 2º ed. Tomo III, Antecedentes y evolución de los artículos 1º a 15 Constitucionales. Porrúa, México, 1978. págs. 442-443.

³¹ Cfr. FREIXES SANJUÁN, Teresa. *Constitución y Derechos Fundamentales*. Estructura jurídica y función constitucional de los Derechos”. Promociones y Publicaciones Universitarias. Barcelona, 1992. 35 y 36 pp.

³² BENSUSÁN AREOUS, Graciela. *El modelo mexicano de la regulación laboral*. op. cit. 67 pp.

Después de la revisión histórica de este derecho, que fue un mero accidente de conquista de la clase trabajadora, para regular las relaciones obrero-patronales y con ello, obtener mínimos beneficios laborales que pueden ser incrementados pero jamás disminuidos; y tener esta clase social una vida digna conforme a los estándares internacionales y la ideología que se adoptó en nuestro país por los diferentes teóricos que pugnaron por estos derechos; tuvo como resultado que la clase obrera pudiera coaligarse para la persecución de fines comunes, y dejaran de ser penalizados por el Estado: por ello, De la Cueva señala: “era urgente que los trabajadores encontraran una nueva figura jurídica que les permitiera obtener de su trabajo condiciones mínimas de existencia; nada conseguía el trabajador aislado; la asociación profesional, por medio de la huelga y en el contrato colectivo, podía lograrlo. De ahí la razón y la importancia de las uniones obreras.” El derecho colectivo del trabajo, regula esas figuras jurídicas que le dieron grandes beneficios al trabajador, no sólo en el plano individual, sino en el área colectiva donde se desenvuelve como fuerza de trabajo y producción que busca como fin último el equilibrio de los factores de producción (trabajo y capital) y con ello, una vida digna como ser humano.

2.2 Ley Federal del Trabajo

Como consecuencia de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con ello la promulgación del Artículo 123 en donde se plasmaron las normas fundamentales de protección a los derechos de los trabajadores, es el caso hacer referencia a la reglamentación de este precepto constitucional.

La facultad para reglamentar las normas de laborales en el artículo 123 del texto original de 1917, quedaron expresamente consignadas para el Congreso de la Unión y las Legislaturas Locales de la siguiente manera:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros,

jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

Con toda la imprecisión jurídica que implica que las facultades para expedir leyes del trabajo se encuentren en el proemio de este artículo, habiendo un articulado especial para ello. A partir de la promulgación de la Constitución, diversos Congresos Locales expidieron una serie de normas laborales que regularían las relaciones laborales entre patrones y trabajadores.³³ La regulación de las normas de trabajo no fue la más afortunada, puesto que se suscitaron múltiples problemas; entre los que destacaban los de la industria ferroviaria, que por las razones intrínsecas a la de esa industria, los trabajadores se encontraban desempeñando sus labores, conforme el traslado de los trenes, en diferentes Estados y por consecuencia regulados por diferentes normatividades respectivamente.

Es entonces que en el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo. La problemática que se suscitaba entonces no podía ser resuelta por las Autoridades Locales y tal fue la razón de que se creara, aun sin apoyo constitucional, la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje. Es entonces que el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo primero; desde esa fecha es que corresponde al Congreso Federal expedir la ley del trabajo, con lo cual quedaron derogadas las múltiples legislaciones que se había expedido en los Estados. También es necesario señalar que si bien la facultad para legislar en materia de trabajo correspondía al Congreso de la Unión, la aplicación de la normatividad laboral había quedado dividida entre autoridades federales y locales. El principio derivado de estas reformas fue la atribución, a las Autoridades Locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significó que la competencia de

³³ Cfr. BENSUSÁN AREOUS, Graciela. *El modelo mexicano de la regulación laboral. op. cit.* 98-100 pp.

estas últimas sea de carácter limitado, si bien es cierto que le correspondió conocer de los problemas que afectaban a las más importantes industrias.

Fue en el año de 1925 cuando por iniciativa de la CROM, la central sindical con más poder en ese entonces, que se harían los primeros intentos de un Código Federal del Trabajo seguidos por el proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929, mejor conocido como el *Proyecto Portes Gil*, en honor al entonces Presidente de la República.

El *Proyecto Portes Gil* fue el antecedente directo de la normatividad federal en materia de trabajo, a pesar de que, como menciona el Maestro Mario de la Cueva, difería en mucho de lo que se conoceríamos como Ley Federal del Trabajo.³⁴ El proyecto de Código no corrió con buena suerte; fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso, sumada a la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aun de los patrones, ello suscitó que fuera retirado.

Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de la Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el *Proyecto Portes Gil* y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte el licenciado Eduardo Suárez representante de dicha Secretaría. Aprobado este proyecto por el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, fue enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931.

La referida ley, en materia de asociación profesional, reconocía a los patrones y a los trabajadores el derecho a formar sindicatos, sin necesidad de alguna autorización previa, establecía que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él y definía al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares y conexos, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (arts. 232 y 234).

³⁴ Cfr. CUEVA, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I. *op. cit.* 140-142 pp.

En materia de huelga, la ley de 1931, dispuso que para ejercer éste derecho debía de notificarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que ésta hiciera del conocimiento al patrón del pliego de posiciones y de su determinación de que si no se cumplían se estallarían la huelga (art. 265). Cabe recordar que en el artículo 123 de la Constitución, tal derecho no está condicionado a la satisfacción de ningún requisito que deba ser analizado y aprobado por las autoridades laborales. Como podemos apreciar, en materia de huelga, empezaron las primeras condicionantes para ejercer este derecho.

La Ley Federal del Trabajo tendría una sustituta, la Ley Federal del Trabajo de 1970, conocida entonces como la *Nueva Ley Federal del Trabajo*. Se dijo que fue un premio a la lealtad de los trabajadores hacia con el gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, es decir, una recompensa por su pasividad en los sucesos de 1968.

Nos relata el Maestro Mario de la Cueva que el Presidente López Mateos había nombrado a una comisión, allá por el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto a la ley del trabajo. Dicho anteproyecto no fue presentado como tal, sino no que, sólo serviría como base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.³⁵

En el año de 1967, en el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, él mismo designaría a una comisión integrada con Salomón González Blanco, quién se había desempeñado como Secretario del Trabajo, Ministro de la Suprema Corte y eminente catedrático, con el propio Maestro Mario de la Cueva, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano respectivamente y con el Maestro Alfonso López Aparicio. Tal comisión, nos relata el Dr. Néstor de Buen, se reunió en casa de Mario de la Cueva y los trabajos de este proyecto fueron terminados en los primeros días del año 1968.

³⁵ Citado en BUEN LOZANO, Néstor de. *Derecho del trabajo*. Tomo I. 3ª edición. Porrúa. México. 1979. 359 pp.

Una vez terminado el proyecto de reforma, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz remitió el proyecto a los sectores interesados para exponer su punto de vista; el sector patronal no estuvo de acuerdo con el proyecto y se limitaron a pedir que sólo se hicieran reformas procesales a la ley; el sector obrero en una actitud de conformidad con el proyecto pidió, además, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Ya tomadas en cuenta las observaciones de los sectores, se remitió el proyecto a las Cámaras, donde por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron algunas modificaciones.³⁶

Dentro de las modificaciones que se hicieron en esta nueva ley, encontramos que se tomó la determinación de limitar; el derecho de asociación con la *toma de nota* como un acto constitutivo, que sólo debía de ser de registro; la libertad de afiliación y; el radio de acción de las organizaciones sindicales, dándole a la autoridad plena discrecionalidad para determinarlo.

De entre las modificaciones que se realizaron con el ánimo de condicionar aún más al derecho de huelga, encontramos: la facultad de solicitar la declaración de inexistencia del movimiento huelguista, por disposición del artículo 929, que se confiere al patrón o terceros interesados, fundada en cualquiera de las hipótesis a que se refiere como causales establecidas en el artículo 459 de la referida ley.³⁷

Finalmente la Nueva Ley Federal del Trabajo fue aprobada y abrogada su antecesora, entró en vigor el 1º de mayo de 1970 y, en general, es la ley que actualmente conocemos con algunas reformas importantes en materia procesal allá por años 80.

³⁶ Cfr. BUEN LOZANO, Néstor de. *Derecho del trabajo*. Tomo I. *op. cit.* 360 pp.

³⁷ Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La preocupación por establecer un régimen laboral especial dirigido a regular las relaciones laborales de los servidores públicos ha sido una constante a lo largo de la historia del derecho del trabajo en México. Algunas de las primeras disposiciones dirigidas a este tema, se pueden ubicar hacia finales del siglo XIX en donde se asiste, como parte de un movimiento a nivel nacional, al nacimiento de las primeras organizaciones gremiales de servidores públicos aunque con el carácter de *mutualista*³⁸, y más tarde la adopción de normas aisladas intentando ofrecer algún beneficio particularizado para los servicios públicos.

La regulación de los llamados *trabajadores burocráticos*, a partir de la creación del artículo 123 constitucional, fue un tema incomodo de tratar tanto en la etapa de legislación local y hasta las reformas constitucionales de 1929, cuando se federalizó la facultad de legislar en materia laboral. En toda esta etapa la tendencia fue a excluir a los trabajadores al servicio del Estado del llamado *derecho laboral común*, que regula las relaciones entre particulares. La razón primordial de excluir a este sector sería la de limitar sobre todo sus derechos colectivos, es decir, no darles la libertad de asociación plena; negarles el derecho de contratación colectiva y; limitar el ejercicio del derecho de huelga.

Pero no fue hasta la promulgación de la primera Ley Federal de Trabajo, la de 1931, que los trabajadores al servicio del estado fueron expresamente excluidos de la regulación común de los trabajadores. En el artículo 2º de la referida ley, se dispuso:

Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.

Fue de esta manera que se abrió el camino para que la Federación y, posteriormente, los Estados en sus respectivos ámbitos de competencia, pudiesen

³⁸ Relativo al régimen de prestaciones mutuas, que sirve de base a determinadas asociaciones.

expedir sus leyes del trabajo, ordenamientos que se les conoció como Leyes del Servicio Civil o Estatutos Burocráticos.

El 12 de abril de 1934 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el primer precedente de la *legislación burocrática*, el Acuerdo sobre Organización del Servicio Civil, promovido por el entonces Presidente Abelardo L. Rodríguez, a fin de brindar certeza jurídica cuando se cambiaba el jefe en las diversas dependencias ejecutivas, sin embargo, se excluyó a los empleados de los Poderes Legislativos y Judicial Federales, así como los Poderes Locales y limitó su aplicación a ciertas categorías de empleados.³⁹

Al no tener el carácter de ley, el mencionado acuerdo desapareció el 30 de noviembre de 1934 con la extinción por mandato presidencial. Dicho acuerdo en buena medida sirvió como base para la posterior expedición, el 15 de noviembre de 1937 por el Presidente Lázaro Cárdenas, del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares. Tal reglamento corrió con la misma suerte al ser criticado fuertemente por la doctrina, al considerar que no tenía sustento constitucional, siendo abrogado el 4 de abril de 1941 por el Presidente Manuel Ávila Camacho.

Como consecuencia de las notorias críticas a los estatutos y reglamentos expedidos, antes mencionados, el 1960, en el periodo Presidencial de Adolfo López Mateos, quién se había desempeñado en el sexenio anterior como Secretario del Trabajo y Previsión Social, se elevó a rango constitucional el tema de la regulación de los *trabajadores burocráticos*. El Estado, en su afán de controlar este sector, estableció a nivel constitucional la división jurídica de la clase trabajadora mexicana a través del apartado B del artículo 123 constitucional.

Con posterioridad, y como consecuencia de la división del artículo 123, el 28 de diciembre de 1963 fue promulgada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para regular las relaciones entre la Federación y sus trabajadores.

³⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias. op. cit.* 625 pp.

En lo general la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es tal y como la conocemos, prácticamente no ha sufrido reformas de relevancia; la reforma de esta ley se ha hecho a través de la jurisprudencia. Es importante mencionar que se trata de una ley de carácter excepcional que se traduce en limitaciones a los derechos colectivos de que gozan los trabajadores en lo general.

De entre las limitaciones que se establecen en la mencionada ley, encontramos en el artículo 67 la que dispone que los sindicatos son la asociación de trabajadores que laboran en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses comunes, lo que se traduce en que solo se podrán afiliar trabajadores de una misma dependencia (primera limitación) y en sus disposiciones subsecuentes refiere la imposibilidad de que exista más de una organización sindical por dependencia (segunda limitación) y la obligación de los sindicatos de afiliarse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (tercera limitación). Hay que señalar también que tales disposiciones fueron declaradas como inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De igual modo, como atentado a los derechos colectivos de los *trabajadores burocráticos*, la referida ley niega de manera explícita la contratación colectiva para los trabajadores al servicio de la Federación y otorga a la representación sindical únicamente el derecho a la consulta por los titulares de las dependencias, al fijar las condiciones generales de trabajo. Luego, el documento denominado de esa manera, *condiciones generales de trabajo*, sustituye al contrato colectivo, entre otras cosas negando la bilateralidad en su conformación (art. 87).

2.4 Facultades de las Legislaturas Locales en materia de trabajo

Las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, después de las reformas de 1929 que federalizaron la facultad para legislar en materia de trabajo, quedaron reguladas por las normas generales del artículo 123 constitucional y con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931,

reguladas de la misma manera que para los trabajadores del *derecho laboral común*.

Aún cuando ya existía un apartado B del artículo 123 de la Constitución, que regulaba a los trabajadores al servicio de la Federación, el Distrito Federal y sus territorios, es hasta el 6 de diciembre de 1977,⁴⁰ por reforma a los artículos 115 fracción y 116, que se otorgan las facultades a los Estados y Municipios para reglamentar las relaciones laborales entre éstos y sus trabajadores.

De este modo y a partir de entonces, la Constitución mexicana establece que las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las Entidades Federativas y de los Municipios serán reglamentadas de conformidad por lo establecido en el artículo 115 fracción VIII, párrafo segundo y artículo 116, fracción VI. En ambos casos se señala que las relaciones entre los Municipios, así como los Estados y sus respectivos trabajadores se regirán por las leyes que expidan los Congresos Locales de los Estados, con base en lo dispuesto en el artículo 123.

El problema de la mencionada disposición, es que no precisa a cuál de los dos apartados, el apartado A o el apartado B del artículo 123 constitucional, ha de apegarse tal normatividad especial. Esta falta de precisión se ha traducido en una falta de coherencia entre las diversas leyes reglamentarias de los diferentes Estados, toda vez que en algunas se reitera la falta de precisión sobre el apartado del artículo 123 en que ha de apoyarse, o bien se señala que se apegarán a lo dispuesto por el apartado B del mencionado artículo; tornándose en una arbitrariedad sin precedente.

Aunado a la problemática anteriormente mencionada, se encuentra otra que nos obligamos a referir; la de la cantidad de Leyes Reglamentarias del artículo 123, que por consecuencia de las disposiciones mencionadas, existen en materia de trabajo. Para ilustrar lo siguiente: El Estado mexicano se compone por 31

⁴⁰ *Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones. Comentarios, antecedentes y trayectoria del articulado constitucional. Artículos 114-136. 7ª edición. Tomo XX, LIX Legislatura Cámara de Diputados, México, 2006. 48 pp.*

Estados y 2440 Municipios,⁴¹ lo cual se traduce en la posibilidad de que existan 2474 leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, sumando también la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado y sin contar las demás leyes de excepción del trabajo que otros ordenamientos establecen.

2.5 Leyes de excepción en materia de laboral

Por último, es el caso tratar, dentro del capítulo de antecedentes de la legislación laboral, las leyes de excepción en la materia. Como ya se ha mencionado, a partir de la división del artículo 123 constitucional en los apartados A y B, se desencadenó toda una tendencia en la regulación hacia la creación regímenes jurídicos especiales en materia de trabajo.

Es en el año de 1999, por reformas al apartado B del artículo 123 constitucional, que se excluyó de este apartado a los trabajadores al servicio del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana, Secretaria de Marina, el personal al servicio de la Secretaria de Relaciones Exteriores y el de la Banca de Desarrollo.⁴²

Como consecuencia de la reforma, por disposición del las fracciones XIII y XII bis del apartado B del artículo 123 constitucional, es que se crearon diversas leyes de carácter administrativo que regularían a los trabajadores de las mencionadas dependencias.

Al respecto, el artículo 123, apartado B, en sus fracciones XIII y XIII Bis, señala:

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

...

⁴¹ Consulta realizada en la página web:
http://www.e-local.gob.mx/wb2/ELOCAL/ELOC_Los_ultimos_municipios_creados.

Fecha de consulta: 4 de febrero de 2011.

⁴² *Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones. Comentarios, antecedentes y trayectoria del articulado constitucional. Artículos 114-136. op. cit.* 485 pp.

"B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

También es el caso mencionar, que éste no es el único supuesto de ordenamientos jurídicos de excepción en materia de trabajo. Aunado a estos, se encuentran las leyes que regulan a los trabajadores de los organismos autónomos, como el Instituto Federal Electoral; la Comisión Nacional de Derechos Humanos; el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Informática, entre otros; y trabajadores al servicio del Tribunal Federal Electoral.

La importancia de tener en claro (sino en claro, al menos una idea) de cuál es el universo de los ordenamientos en materia laboral, resulta por demás necesario para los que pretendemos ser juristas. Ahora bien, la anterior afirmación me lleva a pensar --que si para los juristas resulta complicado entender la

estructura del Derecho del Trabajo-- cómo será para las personas que no tienen un conocimiento acerca de leyes. Los trabajadores, que son las personas a quienes está dirigida la normatividad del trabajo para su protección, ¿acaso ésta no debiera ser menos compleja? y, si lo pensamos, todos hemos encontrado inmersos de una u otra forma en las relaciones laborales.

Al respecto, señalamos la necesidad de que por lo menos, si bien no podemos hacer el sentido de ley misma accesible a todas las personas, pensemos en la manera de que su estructura sea más sencilla. No solo por las razones antes expresadas sino que, también, no resulta del todo justo, que existan leyes de excepción en materia de trabajo que traten de forma distinta las relaciones de trabajo, en virtud de que la existencia de una norma uniforme es condición fundamental para erradicar la discriminación de los trabajadores, entre quienes tienen derechos plenos y quienes no los tienen. Cuando el Constituyente de 1917 creó el artículo 123 constitucional, no hizo distinción alguna entre los trabajadores.

No podemos dar cuenta, después de haber hecho la revisión histórica del marco normativo del trabajo, que la conformación del marco de regulación laboral respondió a intereses políticos y económicos, y no a la necesidad de regular de una forma justa las relaciones laborales de nuestro país. La necesidad de control de las relaciones laborales por parte del Estado orillo a tener una regulación tan deficiente e inequitativa para los diferentes sectores de trabajadores.

La actual normatividad no corresponde con la realidad; no encontramos en el ordenamiento jurídico una regulación eficaz y justa de las relaciones laborales. En lo que corresponde a la materia individual, no garantiza las tutelas que en las leyes se consignan para con los trabajadores y han causado la precarización en su realidad y, en lo colectivo, el actual régimen de regulación favorece el control, autoritarismo y discrecionalidad con que el Estado puede actual para dar tratamiento a los conflictos del trabajo y mantiene el régimen del sindicalismo conservador que cumple otras funciones, menos la de representar los intereses de los trabajadores.

El conocimiento de los antecedentes del marco normativo del trabajo, nos pone en condiciones de hacer un análisis de las principales propuestas de reforma al ordenamiento jurídico en la actualidad.

CAPÍTULO 3

LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO. ESCENARIO ACTUAL 1980 A NUESTROS DÍAS

Resumen.

3.1 Contexto económico y político actuales. 3.2 Iniciativas de reforma a la legislación laboral. 3.2.1 Iniciativa de reforma a la legislación laboral de Néstor y Calos de Buen. 3.2.3 Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo “*Proyecto Abascal*”. 3.2.3 Iniciativa de reforma a la Legislación Laboral “*Proyecto PRD-UNT*”. 3.3 Debate actual de la Reforma Laboral. 3.3.1 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo “*Proyecto Lozano*”. 3.3.2 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Legislación Laboral “*Proyecto PRD*”. 3.3.3 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo “*Proyecto PRI*”.

En el presente capítulo resulta necesario realizar un análisis del tema de la reforma laboral. Se abordará el contexto económico y político actual en que se desarrolla el marco normativo del trabajo; se hará una revisión y análisis de las principales propuestas de reforma laboral de los últimos años y; de manera temática, se analizarán, las tres propuestas de reforma laboral que se dieron a conocer en 2010.

3.1 Contexto económico y político.

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 la política *Keynesiana*, de los periodos presidenciales de Luis Echeverría Álvarez y José López Portillo, hacía una administración de carácter neoliberal, ya como presidente Miguel de la Madrid.

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 financiera⁴³, 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.

En 1982 comienza el abandono de la política del *Estado de bienestar* en su versión “criolla”. Con el paso del tiempo fueron definiéndose las características de una nueva etapa, cuyo objeto fue sentar las bases para la entrada del *neoliberalismo* que consistió en montar la infraestructura necesaria para su implementación, empezándose así a dar los pasos iniciales hacia un nuevo modelo. Con ello se *rompía el pacto social*, que si bien había evolucionado hacia formas cada vez más heterodoxas, encontraba su sustento, como se señaló, en los principios surgidos de la revolución mexicana.⁴⁴

Las medidas tomadas en esta etapa, básicamente consistieron en un desaceleramiento de los procesos económicos a través de la disminución del presupuesto para el gasto público y el casi abandono de lo 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 que ascendía a mediados de los setenta a más de más de 800 entidades paraestatales⁴⁵ y una política destinada 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.⁴⁶

Así, a partir de 1983, las políticas estatales, principalmente la económica han venido sufriendo una metamorfosis. En una primera etapa, se sientan las

⁴³ Cfr. TELLO, Carlos. *Sobre la desigualdad en México*. Facultad de Economía UNAM. México. 2010. 190 pp.

⁴⁴ *Ibidem*. 190 pp.

⁴⁵ VILLARREAL, René y Rocio R. de Villarreal. *La apertura de México y la paradoja de la competitividad: hacia un modelo de competitividad sistémica*. Océano. México. 1977 p. 233.

⁴⁶ CALVA, José Luis. *Más allá del Neoliberalismo. Opciones dentro del cambio global*. Plaza & Janés. México. 2000. 7 pp.

bases para acceder a la modernidad, aun a costa del nulo crecimiento económico. En una segunda fase, se pone en marcha plenamente al nuevo modelo; la primera etapa corresponde al periodo de Miguel de la Madrid y la segunda a Carlos Salinas de Gortari y en lo correspondiente al sexenio de Ernesto Zedillo. La primera fase se caracteriza por una etapa de estancamiento con inflación; en ella se ajusta la economía, se impone un severo esquema de austeridad a la sociedad y la inflación actúa como un mecanismo contrarrestante a la caída de la tasa de rentabilidad del capital. Es esta fase la que da inicio a la política privatizadora a través de la desincorporación de empresas públicas.

Las medidas ejercidas en el sexenio de Miguel de la Madrid -el comienzo de la privatización de las empresas paraestatales y el principio de la reconvención industrial-, se vieron acompañadas de otras acciones de carácter económico-político, como la profundización de la reforma del Estado y la construcción del sustento ideológico de las decisiones tomadas, es decir, la obtención del consenso.

Si bien la "reforma del Estado" empieza en 1982, es en el sexenio de Salinas de Gortari cuando se acerca a su clímax; las modificaciones a los artículos 3º y 27, así como el intento de reforma al 123 constitucionales, así lo demuestran; preceptos que fueron los pilares de la legitimidad en que se asentó el Estado surgido de la revolución, cuya ideología se apoyaba en ese nacionalismo revolucionario.

Cuando este proceso, el neoliberalismo que da lugar al capitalismo salvaje, llega a sus últimas consecuencias, aún cuando se haya disfrazado en el caso de México de "liberalismo social". Es aquí donde introduce "Solidaridad"; poco importó que el Estado haya seguido los dictámenes del Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial y que como consecuencia de ello, los salarios año con año y día con día hayan ido perdiendo su poder adquisitivo o que el desempleo se haya extendido como consecuencia de quiebra de las micro, pequeñas y medianas empresas, provocada por la apertura indiscriminada en tiempo y volumen al capital extranjero; si bien se entregó escrituras (de propiedad

a personas que no tenían los medios pecuniarios para llevar a cabo los trámites correspondientes y cuyos lotes o inmuebles no estaban regularizados), o se haya coadyuvado a la organización de vecinos para construir o reconstruir con su mano de obra, aulas, caminos o calles, banquetas, etcétera, acompañándose en diversos casos de materiales de construcción. El hecho fue lograr el consenso ciudadano vía recursos que antes se canalizaban por medio de diversas dependencias del gobierno y cuyo fondo finalmente provenía de los propios impuestos pagados por el pueblo, además de las aportaciones de las mismas comunidades. Lo importante era hacer aparecer a un gobierno de la mano del pueblo por medio de la publicidad, como se advierte al corroborar en la práctica que el objetivo del Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL) fue fundamentalmente electoral, lo que se confirma si se observa que en sus recursos y aplicación se privilegió a Estados, Municipios y comunidades en donde el propio gobierno y el partido oficial habían perdido consenso.⁴⁷

Hasta ahora 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.⁴⁸

El desempleo abierto y el encubierto se han incrementado a partir de la política neoliberal impuesta a partir de 1982, siendo éste año en el que empieza a cambiar el modelo económico.⁴⁹

Desde el comienzo de la administración del presidente Miguel de la Madrid se realizaron cambios en el discurso oficial en torno a las posibilidades de garantizar la justicia social en condiciones de crisis. Como meta prioritaria el

⁴⁷ GUILLÉN Romo, H. *La contrarrevolución neoliberal*. ERA. México. 1997. 58 pp.

⁴⁸ TELLO, Carlos. *Sobre la desigualdad en México*. *op cit.* 249 a 253 pp.

⁴⁹ Cfr. LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. UAM-Azcapotzalco-Miguel Ángel Porrúa. México. 2002. pp. 30-34.

saneamiento económico, el realismo y la desaparición de la demagogia en las relaciones entre el gobierno y las organizaciones obreras fueron propósitos anunciados por el presidente y el Secretario del Trabajo a lo largo de todo el sexenio. Estos planteamientos revelaron el impacto de la crisis sobre la ideología revolucionaria, lo que no pudo menos que constituir un factor de acercamiento entre el gobierno y el sector empresarial.⁵⁰

La política económica entonces adoptada se tradujo en el estancamiento de la legislación laboral que había experimentado cierta evolución en el terreno de las prestaciones con la Ley de 1970 y las reformas de Echeverría, en el debilitamiento del poder contractual de los sindicatos y de la capacidad adquisitiva de los asalariados, así como el aumento del desempleo. Tan solo entre 1983 a 1999, los salarios contractuales perdieron el 63.9% de su poder adquisitivo; en la industria manufacturera.

La intervención gubernamental en la resolución de los conflictos, mostró un fortalecimiento de su función como instancia del control de la acción obrera en detrimento del papel tutelar en el que se sostuvo, desde 1917, la legitimidad de dicha intervención. Con ello se pretendía inhibir o frustrar cualquier intento de radicalización obrera en razón de la erosión de los pactos y del deterioro de la capacidad del liderazgo sindical para contener la resistencia de las bases a la política de austeridad.

Frente a las críticas de los empresarios en relación al excesivo proteccionismo y a la rigidez del marco jurídico, la acción de las autoridades se orientó a dejar claro que las instituciones laborales ---incluyendo entre éstas a los sindicatos, los contratos colectivos, el derecho de huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de manera general, el conjunto de los mecanismos protectores contenidos en la legislación vigente— no constituirían un obstáculo infranqueable para avanzar en la modernización económica.⁵¹

⁵⁰ CALVA, José Luis. *Más allá del Neoliberalismo. Opciones dentro del cambio global. op cit.* 7 pp.

⁵¹ LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales. op cit.* 65 pp.

Bajo los impulsos de la modernización política, las autoridades prometían reducir su presencia en el escenario laboral a efecto de dejar a las partes negociar libremente, es decir, conforme a sus propias fuerzas, los términos de la reestructuración de las empresas. Contraviniendo esta promesa, la intervención gubernamental fue constante en la determinación de los porcentajes de aumentos salariales, donde la voz que se impuso fue invariablemente la del gobierno. Conservándose también el autoritarismo para impulsar la privatización de las empresas estatales cuando las organizaciones sindicales opusieron resistencia.

El ofrecimiento del gobierno de disminuir su intervención se hizo cuando el movimiento obrero atravesaba por uno de sus peores momentos en razón de la caída salarial, el desempleo, la división y el aislamiento en que tenían lugar los escasos intentos por revertir la política laboral.

Los pactos celebrados a lo largo del sexenio del presidente Miguel de la Madrid mostraron la ineficacia en la crisis de los mecanismos de presión y negociación cupular utilizados con éxito en épocas de expansión para defender, así sea con resultados selectivos, los intereses obreros. La alianza histórica entre el Estado y los trabajadores, de la que se habló poco en el sexenio anterior, fue cada vez un débil argumento de las cúpulas para demandar la continuación de los sacrificios obreros. Para el gobierno fue un instrumento conveniente para implementar su política sin alterar la estabilidad social.

Los rasgos autoritarios y corporativos de las instituciones laborales fueron puestos al servicio de la modernización económica en respaldo de un concepto de reestructuración industrial productivista y tecnócrata que no consideró los elevados costos sociales que conlleva. La *flexibilización* y la *desregulación de las relaciones laborales* se implantaron de facto —casi siempre de forma autoritaria— en el terreno colectivo contractual, que es el que verdaderamente repercute, dando el alto grado de ineffectividad de la regulación estatal.⁵²

⁵² Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias. op. cit.* 145 a 147 pp.

El cambio de la política económica y con ello de la política laboral, rompió el equilibrio entre las funciones de protección y control de los trabajadores y de sus demandas, situación que antes se observaba en el comportamiento entre las autoridades laborales y las dirigencias sindicales.

Ante la aguda crisis de las instituciones laborales y enfrentar los retos de la modernidad, lo que ahora pareciera necesitarse es el reemplazo del ordenamiento jurídico laboral, por otro capaz de permitir el incremento de la productividad y la eficiencia pero, estando convencidos, sin que deje de lado la tutela de los intereses de los trabajadores y promueva una verdadera distribución de los beneficios obtenidos.

3.2 Iniciativas de reforma a la legislación laboral.

A partir de los años ochenta, se inició un debate respecto de la reforma laboral que hasta la fecha no concluye y que ha implicado visiones divergentes de los distintos actores involucrados.

Es por ello que resulta necesario hacer una revisión somera de las que, desde nuestro punto de vista, consideramos más relevantes. Cabe mencionar que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social habla acerca de que se han presentado en tan sólo los últimos doce años un total de 332 Iniciativas.⁵³

3.1.1 Iniciativa de reforma a la legislación laboral de Néstor y Carlos de Buen.

En el gobierno del Presidente Carlos Salinas se realizaron los primeros intentos de reforma a la Ley Federal del Trabajo con Arsenio Farrell como secretario del trabajo y sin tener resultados concretos.

⁵³ Información consultada en la página web:
http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/boletines_2010/Junio/b91_stps.htm.
Fecha de consulta: 10 de febrero de 2011.

Después de algunos debates al respecto, que implicaron foros y publicaciones, el 12 de julio de 1995 el Partido Acción Nacional (PAN), para ser precisos los Senadores a la LVI Legislatura del H. Congreso de la Unión, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional presentaron un proyecto de reforma al ordenamiento jurídico laboral que incluso planteó reformar la Constitución. Documento elaborado por Néstor y Carlos de Buen, dos prestigiados conocedores de la materia. Es la primera vez que, a nuestro juicio, se cuenta con una propuesta que vale la pena analizar.

La propuesta fundamental de esta iniciativa, es la sustitución de los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Social, como autoridades en los conflictos laborales; se parte de considerar inadecuada la formación y funcionamiento de las Juntas, con base en su formación tripartita, que parte de la disposición contenida en la fracción XX, del apartado A, del artículo 123 Constitucional, que textualmente dispone:

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

Al respecto, se menciona en la exposición de motivos de la citada iniciativa, que:

“Las juntas no funcionan como debieran, por su total dependencia económica, y por los nombramientos que realiza el Ejecutivo Federal y Local; y por la ficción de que los representantes son de los obreros.

Por la propia naturaleza de la actividad de dirimir controversias, naturaleza jurisdiccional, el poder del Estado encargado de realizarla debe ser el Poder Judicial y no el Ejecutivo.

Por lo anterior, la iniciativa propone la creación de Jueces de lo Social, dependientes del Poder Judicial, de carrera y, por tanto, inamovibles salvo responsabilidad.”⁵⁴

⁵⁴ Proyecto de reforma al ordenamiento jurídico laboral presentado por el Grupo Parlamentario del PAN el 12 julio de 1995. 3 pp.

Además de la judicialización de los tribunales del trabajo, la iniciativa pretendía modificar el sistema actual de jornada máxima, que establece la jornada de trabajo máxima de ocho horas; en la propuesta de reforma se señala una duración máxima del tiempo semanal de trabajo de cuarenta horas, actualmente es de cuarenta y ocho horas semanales. Las razones expuestas de esta iniciativa, son que al reducir el tiempo total de trabajo se favorece la creación de nuevos empleos, y se abate el grave problema del desempleo. Con el propósito de que esta modificación no afectara las finanzas de las empresas, la iniciativa establecía en uno de sus artículos transitorios que se tenía que llegar en un plazo de dos años, para implementar la semana de cuarenta horas.

Como consecuencia de la reducción de la jornada, también se modificaba la disposición constitucional referente a los días de descanso, pasando de un día de descanso por cada seis de trabajo, a dos días de descanso por cada cinco de trabajo.

Por último, a nivel de reforma constitucional, la indicada iniciativa pretendía sustituir el término “patrón” por el de “empleador”, que es el término utilizado por la Organización Internacional del Trabajo, por la razón, se expone, de adecuar la legislación mexicana al Derecho Internacional.

Por otra parte, como reformas a la ley reglamentaria laboral, en la Ley Federal de Trabajo se propuso reducir la limitante de los trabajadores extranjeros, de un 90% a un 80%, con la obligación de que éstos dedicaran un quinta parte de su jornada de trabajo a la capacitación del personal mexicano.

También se establecían dos disposiciones novedosas, la primera, respecto de los deudas que tuviera el patrón con sus trabajadores, en donde obligaba al patrón a pagar a las tasas más altas de intereses bancarios estas deudas, con el objeto de que no se demoraran los patrones en los pagos hacia con los trabajadores y éstos recuperaran el valor real de sus créditos y, la segunda se abría la posibilidad de la contratación por un periodo de prueba y sin que éste exceda de tres meses.

Por último consideran algunas reformas en materia de libertad y democracia sindical y, con algunas limitantes, en materia de huelga.

Cabe citar aquí las palabras de uno de los autores de la iniciativa, en donde nos describe a la iniciativa:

“El proyecto PAN mejora las condiciones de trabajo, pero también propone soluciones de flexibilidad y movilidad que deberán ser compensadas; sugiere la disminución de la jornada semanal para que se establezca en sólo 40 horas con dos días de descanso y pago de siete días de salario, con el objeto de dar nuevos espacios al empleo; propone medidas adecuadas de capacitación y adiestramiento y de productividad; primas de antigüedad sustanciosas a cambio de salarios caídos en demandas indemnizatorias: cancelación del corporativismo sindical; sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje por jueces de lo social encargados también de las reclamaciones por la aplicación de las LSS y algunos cambios breves en el procedimiento”.⁵⁵

El mencionado proyecto de reformas a la legislación laboral, no corrió con suerte, a pesar de que generó importantes debates y tuvo el mérito de ser el primer proyecto de integral en la materia y, finalmente, quedó sólo en Comisiones del Congreso de la Unión.

Poco tiempo después se hizo público un nuevo proyecto de reformas laborales ahora por el Partido de la Revolución Democrática (PRD), con la particularidad de que esta nueva propuesta implicaba reformas constitucionales y, en particular, planteaba suprimir el apartado B, del artículo 123 constitucional. Entre otras cosas, planteaba la creación de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y un Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.⁵⁶

Al igual que el elaborado por los De Buen, por su contenido---, sin importar que el PRD, según determinaciones internas, no lo presentó al Poder Legislativo.

⁵⁵ BUEN LOZANO, Néstor de, citado en “... el trayecto de la legislación del trabajo... descrito con mano firme y ánimo ligero”, *Reforma laboral Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Económicas-et al. México. 2003. 154 pp.

⁵⁶ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. op. cit. 26 pp.

3.2.3 Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo “*Proyecto Abascal*”

Ya para el año de 1996, la representación empresarial de la Coparmex en la persona de Carlos Abascal y la representación del sindicalismo *corporativo*, estando como Presidente Ernesto Zedillo, llevaron a cabo un nuevo intento de reforma laboral ahora con la particularidad que se pronunciaba al respecto, la de la filosofía denominada *nueva cultura laboral*, que como menciona Néstor de Buen se basa en el rechazo de la lucha de clases y se funda sus razones en el mutuo amor entre trabajadores (explotados) y empresarios (explotadores).⁵⁷

Los frutos de esta etapa fueron la elaboración de un Código de Procedimientos de Laborales, que hasta la fecha lleva seis versiones y que en lo particular pretendía limitar en los derechos de huelga y establecer mayores condicionantes al derecho de asociación sindical. Este proyecto de Código Procesal sería el antecedente directo del “Proyecto Abascal”.

Para el año 2002, en el gobierno del “cambio” del Presidente Vicente Fox y como Secretario del Trabajo el mismo Carlos Abascal, se inició una nueva versión del debate de la reforma laboral y con un segundo aire de la *nueva cultura laboral*. Nos menciona Néstor de Buen que a Carlos Abascal le tocó la tarea definir nuevas relaciones laborales en una etapa particularmente difícil: desempleo angustioso; dominio de la economía informal; decadencia del Congreso del Trabajo y clara división del sector empresarial y ello, nos señala De Buen haciendo mofa a su origen católico y por tanto conservador del entonces Secretario del Trabajo, se le agregan algunas anécdotas negativas como la publicación de Aura de Carlos Fuentes, ---se podía ver que las cosas no le fueron fáciles—. ⁵⁸

Es entonces que por iniciativa del de la Secretaría del Trabajo se instala una mesa central de decisiones, integrada veintidós representantes que la Secretaría determinó que lo eran, del sector empresarial y de los trabajadores

⁵⁷ BUEN LOZANO, Néstor de, “Prologo a cambio de una aportación no hecha”, *Democracia Sindical*. Instituto de Investigaciones Económicas UNAM. México. 2001. 16 pp.

⁵⁸ BUEN LOZANO, Néstor de. “... el trayecto de la legislación del trabajo... descrito con mano firme y ánimo ligero”, *Reforma laboral Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo op. cit.* 157 pp.

(once representantes empresariales de Canacintra y once representantes, supuestamente, de los trabajadores, salvo dos que si lo eran por la Unión Nacional de Trabajadores, Héctor Barba y Arturo Alcalde Justiniani) que tenían la consigna de aprobarla. Los trabajos se iniciaron y desde la primera resolución hubo disenso por parte de la representación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la representación del sindicalismo *corporativo*. La UNT pugnaba por una reforma integral, es decir, al marco normativo constitucional y al reglamentario, mientras que el sindicalismo *corporativo* planteaba sólo una reforma a la ley reglamentaria. Viéndose en esta situación, la UNT decidió retirarse de los trabajos para iniciar los trabajos de su propia iniciativa.

Finalmente, con el sello de la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC) y por conducto de su dirigente, Roberto Ruíz Ángeles, el 12 de diciembre de 2002 fue presentada ante el pleno de la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo elaborada en el seno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a raíz de la mesa central que había convocado la Secretaría y la misma Presidencia medio año atrás.

La presentación de la iniciativa se llevó a cabo casi al final del periodo de sesiones que culminaba en 15 de diciembre, en un ambiente de contradicciones y desencuentros, toda vez que se tenía conocimiento anticipado del contenido de la misma y de su afectación a derechos laborales básicos, además de que el discurso para justificarla en nada tenía que ver con su contenido real. La ausencia de una verdadera exposición de motivos limitada a unos párrafos introductorios, exhibió una vez más la falta de justificación, además de que, exhibía la consigna de ser presentada con el argumento falaz de ser representativa de los “sectores de la producción”, forma como fue presentada.

Como se ha mencionado, la exposición de motivos de la mencionada iniciativa no refleja en realidad lo que se pretende, luego entonces, la única alternativa para entender la iniciativa de reforma a la Ley Federal de Trabajo, es la de la revisión del articulado. Arturo Alcalde Justiniani, nos menciona que basta con leer cinco artículos para entender las pretensiones del proyecto; tres de ellos (920

frac. IV, 387 y 923) orientados a no permitir la contratación colectiva y los otros dos (893-A y 893-C) tendientes a impedir que los trabajadores a los que se les impuso un contrato colectivo en contra de su voluntad puedan cambiar de representación gremial mediante la reclamación de la titularidad de su contrato colectivo de trabajo.⁵⁹

En el procedimiento de conflictos de orden económico se pretendía suprimir el efecto de su suspensión por el emplazamiento a huelga y aplicaría sólo con la huelga estallada. El asunto es peligroso, no comenta Héctor Barba, porque pudiera usarse por los patrones la demanda de índole económica para contrarrestar la huelga, incluso, por revisión al contrato colectivo de trabajo.⁶⁰

Por último, en materia de flexibilización, se falsean medios legales para asegurar al patrón abaratamiento y mayor precarización de la mano de obra, con la propuesta de un *banco de horas*, eliminación del tiempo extra, contratación a prueba y eventual y, facilidades para el despido sin indemnización.⁶¹

3.2.3 Iniciativa de reforma a la Legislación Laboral “Proyecto PRD-UNT”

Como consecuencia del disenso entre los representantes de la Unión Nacional de Trabajadores y los otros sectores (Canacintra y los sindicatos corporativos) en la Mesa Central de Decisión, convocada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mencionada *supra*.

Una vez separándose de la mencionada mesa de concertación, tomó la determinación de elaborar y presentar su iniciativa de reforma laboral. Tal iniciativa logró tomar lo mejor de los proyectos antecesores ---el elaborado por los De Buen y el del PRD que no fue presentado---, alcanzó que este partido la hiciera suya y, con algunas modificaciones que en realidad la mejoraron, lograron colocarla,

⁵⁹ ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”, *ibídem*. 28 pp.

⁶⁰ BARBA, Héctor. “Contenido y alcances de las iniciativas de reforma laboral de la UNT y de los sindicatos corporativos y empresarios”, *ibídem*. 50 pp.

⁶¹ *Ibídem*. 51 pp.

incluso, antes que la de los “Sectores productivos” o “Reforma Abascal”. Documento elaborado, entre otros, por los notables laboristas Graciela Bensusán Aerous, Arturo Alcalde Justiniani y Héctor Barba.

En la voz de uno de los autores del proyecto de reforma, Héctor Barba, quién la describió de la siguiente manera:

“...la iniciativa persigue dar forma y contenido a un nuevo pacto social que, liberado de la corrupción, impulse el desarrollo económico y social del país mediante la reorganización del trabajo y la generación de condiciones estructurales necesarias, pactadas en la contratación colectiva auténtica con sindicatos representativos, por rama de actividad y de servicios y de sus correspondientes cadenas productivas. La alternativa es lograr la convergencia entre los enfoques económico-productivo con el social, auspiciado por la reforma estructural de la legislación y que esta convergencia se dé en la dimensión de la reforma del Estado”.⁶²

La mencionada iniciativa denominada como *proyecto PRD-UNT*, plateó reformas a la Constitución y reformas legales.

Respecto de las reformas constitucionales, se abordaba la modificación y adición de los artículos 74, 78, 102, 115, 116 y 123.

Por lo que se refiere al artículo 74 constitucional, se otorgaba facultades a la Cámara de Diputados para fijar los salarios mínimos, incremento y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a propuesta del Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades, así como nombrar miembros del cuerpo colegiado de dicho Instituto y para integrar la terna de candidatos a director general del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, que presentará el Ejecutivo Federal a efecto de éste designe a alguno de los propuestos.

En el 78 constitucional, pretendía reformar para que en los recesos de la Cámara de Diputados, la Comisión Permanente pudiera Determinar los Salarios Mínimos y sus aumentos.

⁶² *Ibidem.* 42 y 43 pp.

En el artículo 102 constitucional, se planteaba, derogar la limitación impuesta a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para intervenir en asuntos de carácter laboral.

En los artículos 115 y 116, se contemplaba la derogación de las facultades de las Legislaturas Locales para expedir las leyes reglamentarias de los trabajadores al servicio de los Estados y Municipios.

Respecto de artículo 123, esta iniciativa planteaba:

- a) Semana de trabajo de 40 horas
- b) Mejoría de las condiciones de trabajo de las mujeres y menores.
- c) Generalización nacional de salarios mínimos.
- d) Sustitución de las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos y para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas por un Instituto Nacional de los Salarios Mínimos, la Productividad y el Reparto de Utilidades.
- e) Fortalecimiento de la libertad positiva de sindicalización y no intervención del Estado y los patrones en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.
- f) Reconocimiento constitucional de la contratación colectiva.
- g) Creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.
- h) Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Laboral.
- i) Derogación del apartado "B" del artículo 123 y, como consecuencia, la derogación de las facultades de las Legislaturas Locales para expedir las leyes reglamentarias de los trabajadores al servicio de los Estados y Municipios.

Por la otra parte, respecto de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, entre otras modificaciones, se planteaba; la posibilidad de flexibilización de las condiciones generales del trabajo, por medio de contrato colectivo; el desarrollo de

la productividad (negociada bilateralmente) y capacitación; voto libre y secreto en la elección de directivas y recuentos; penalización de los líderes sindicales corruptos; y la derogación de la cláusula de exclusión por expulsión y la de exclusión para efectos de ingreso.

A pesar de que se trataba de una propuesta atractiva, digna de valorarse, tal proyecto corrió con la misma suerte que los proyectos de los De Buen, la iniciativa de los sectores productivos o proyecto Abascal y las otras más 300 iniciativas de reforma que de los últimos años.

3.3 Debate actual de la Reforma Laboral.

Después de hacer un somero análisis de la iniciativas de reforma en materia laboral, que a nuestro juicio, son las más importantes y merecía la pena mencionarlas, nos proponemos abordar lo que tenemos como inmediato sobre el tema.

Cuando denominamos el título de este apartado, “Debate actual de la Reforma Laboral”, la palabra “actual” bien la pudimos sustituir por “2010”, haciendo énfasis en el lapso en que se presentaron las tres iniciativas de reforma al ordenamiento jurídico en materia laboral que se analizarán en este apartado.

Las tres iniciativas de reforma también coinciden con los tres partidos más representativos de nuestro país y, sí, cada propuesta pertenece a uno de estos partidos; Partido Acción Nacional (PAN), Partido de la Revolución Democrática (PRD) y Partido Revolucionario Institucional (PRI), por el orden en que fueron presentadas las iniciativas.

En este apartado se intentará realizar un análisis del contenido de las tres propuestas de reforma,⁶³ lo que nos permite estimar que es más didáctico y ágil en el manejo de las iniciativas. Es posible que se sostenga que no agota las

⁶³ Se utiliza como referencia un análisis previo realizado en coautoría por el autor del presente trabajo y el Dr. José Alfonso Bouzas. *Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral; PAN y PRD*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México. 2010.

iniciativas pero, este es el límite que establecimos, con el formato temático siguiente:

- a) Alcance de la reforma.
- b) Estabilidad en el empleo y salario.
- c) Capacitación y productividad.
- d) Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga.
- e) Subcontratación y condiciones de trabajo.
- f) Perspectiva de género y discapacidad.
- g) Higiene y seguridad en el trabajo.
- h) Procuración de justicia.
- i) Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

3.3.1 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo “Proyecto Lozano”

El día 21 de noviembre de 2007 el Subsecretario del Trabajo y Previsión Social, Álvaro Castro Estrada, durante el Seminario “Panorama Laboral 2007-2008, presentó las principales acciones a realizar para la reformar del marco normativo del trabajo. Fue la primera vez que escuchamos hablar de la reforma laboral en actual sexenio.

Los diferentes foros, publicaciones y conferencia realizados por el Secretario del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, el año pasado, 2010, en el actual gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa, se presentó la última versión del proyecto de reforma conocido como el “*Proyecto Lozano*”, en alusión al actual Secretario del Trabajo. Tal proyecto como era de esperarse siendo el proyecto oficial del Gobierno Federal, fue presentado por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en el mes de marzo.

Este proyecto de reforma, hay que decirlo, contiene mucho de la propuesta de los *sectores productivos* pero se caracteriza por ser más represor y limitador de los derechos laborales que lo que sus antecesores lo fueron.

En seguida pasamos al análisis del contenido de la reforma, que como su antecesora, la *iniciativa de los sectores* no se puede desentrañar, si no es leyendo el articulado mismo.

a) Respecto del Alcance de la reforma:

En el marco constitucional la iniciativa no propone cambios, simplemente diseña una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo que, como justifica en su exposición de motivos, deje a salvo los preceptos constitucionales plasmados en el artículo 123.

En la exposición de motivos se señala:

“la realidad social y económica de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país, partiendo de que la reforma a la Ley Federal del Trabajo, (se realizará) sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social”.⁶⁴

b) Estabilidad en el empleo y salario:

El proyecto del PAN abre la puerta a la contratación por capacitación inicial, por temporada y a prueba, argumentando que ello fomentará la creación de empleos y sosteniendo que establece límites, en tanto que obliga a que se contrate por escrito; son improrrogables los períodos de capacitación y a prueba y tampoco pueden establecerse simultáneamente, sucesivamente ni en más de una ocasión al mismo trabajador; limita la generación de salarios caídos a un máximo de seis meses, establece intereses del dos por ciento mensual hasta por nueve meses por el tiempo adicional que se demore su pago en la hipótesis de causa

⁶⁴ Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el grupo parlamentario del PAN en marzo de 2010. 1 y 2 pp.

imputable al patrón; establece el salario convenido por unidad de tiempo y libera al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor de tres años.

Si bien el PAN no propone reformas constitucionales, las anteriores estipulaciones inevitablemente deben pasar por una reforma constitucional, por lo menos del apartado A del artículo 123, porque estas modificaciones contravendrían los preceptos constitucionales contenidos sobre el tema.

c) Capacitación y productividad.

La iniciativa, en la materia de capacitación y productividad contempla supresión del escalafón ciego, incorpora la multihabilidad obligatoria, como condicionante de productividad e incremento de ingresos; establece que las vacantes con duración de más de treinta días se cubrirán por el trabajador más productivo, dejando de lado la concepción de capacidad y adiestramiento que el trabajador tenga, propone que la productividad sea la medida única de las anteriores variables. Reserva como facultad del Ejecutivo Federal establecer un régimen de certificación laboral nacional, pone en manos de la iniciativa privada la capacitación y adiestramiento, en tanto que dispone que el gobierno otorgue autorización a instituciones para impartirla y define al patrón como último evaluador de la capacitación y adiestramiento.

d) Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga.

i) En materia de derecho de asociación sindical

- Establece como obligación estatutaria de los sindicatos rendir cuentas y la publicidad de las mismas; auditoría externa en casos de sindicatos mayores de 150 miembros y sanciones por el incumplimiento de estas obligaciones. Obliga a los sindicatos a proporcionar información a la autoridad sobre sus cambios de membrecía, representación o estatutos, vía electrónica.

- Establece como obligación de la autoridad la publicidad vía internet del Registro de Sindicatos, Contratos Colectivos y Reglamento Interior de Trabajo, con base en principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.
 - Establece que en los estatutos sindicales debe consignarse el voto libre, secreto y directo en la elección de las directivas sindicales y en las mismas condiciones lo establece para los recuentos. Elimina el descuento obligatorio de las cuotas sindicales, argumentando la libre disposición del salario.
 - Suprime la cláusula de exclusión por separación.
 - Faculta a las autoridades del trabajo para requerir a los sindicatos que soliciten registro, subsanen omisiones a juicio de la autoridad y la posibilidad de que, si a su juicio no lo hacen, rechazarán el registro.
- ii) En materia de huelga.
- Incluye el arbitraje obligatorio, a petición del patrón o de un tercero interesado, en los conflictos de huelga que se prolongue más de sesenta días.
 - Establece la posibilidad de que la autoridad rechace un emplazamiento a huelga cuando existe otro en curso.
 - Establece la improcedencia de la demanda de titularidad de contrato colectivo gremial cuando exista contrato colectivo de empresa.
 - Establece la posibilidad de que la autoridad declare la inexistencia de la huelga por firma de contrato colectivo, si a su juicio, el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos; particularmente que en sus estatutos se contempla la rama, industria o

actividad de la empresa y que cuenta con agremiados al servicio del patrón emplazado.

iii) En materia de contratación colectiva.

- En la misma lógica se establece que las demandas de titularidad de contrato colectivo y al momento de depositar un contrato colectivo ya firmado (en el segundo supuesto se sostiene que es para evitar la celebración de los contratos colectivos de protección patronal), deben presentarse:
 - 1) Constancia del registro del sindicato y de su representación.
 - 2) Copia certificada de los estatutos.
 - 3) Relación firmada de los trabajadores afiliados al sindicato que deben ser cuando menos un tercio de los que prestan servicio a la empresa.
 - 4) Certificación de autenticidad de lo anterior por parte de la autoridad registradora.
- Exige que los emplazamientos por violaciones al contrato colectivo, se precisen éstas y su forma de repararlas y como una causal más de improcedencia de la huelga, el que la autoridad estime que no se hizo.
- Establece que si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia de conciliación, se ordenará el archivo del expediente y no podrá estallar la huelga.
- Incorpora como causa de terminación de la huelga el allanamiento del patrón al pliego de demandas y pago de salarios caídos.
- Propone que en caso de huelgas estalladas, libera los bienes que a juicio de la autoridad sean de terceros y establece el procedimiento para entregarlos.

- Para evitar el abuso en las demandas por titularidad propone:
 - 1) Resuelto un conflicto no se dará trámite a otro en un año.
 - 2) Tampoco se dará trámite cuando el sindicato demandante se desista.
- Establece que la pérdida de la mayoría de los trabajadores decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, implica la pérdida de la titularidad del contrato colectivo.
- Para los recuentos, propone que la Junta elabore un padrón con la información recibida de la Secretaría del Trabajo, del patrón y de las autoridades que la Junta determine.

e) Subcontratación y condiciones de trabajo.

La iniciativa del PAN sostiene regular la subcontratación para evitar fraudulencia, estableciendo obligaciones específicas tanto al tercerista como al beneficiario final. Estas obligaciones se reducen a que el tercerista otorgue una fianza para responder por sus obligaciones laborales y el beneficiario final se cerciore de ello. También establece la obligación patronal de afiliarse al FONACOT; contempla la posibilidad de que convengan en lo individual patrón y trabajador los días de descanso obligatorio, de igual manera, se abre la posibilidad de que los patrones obtengan, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje; exención de pago de reparto de utilidades; equipara el teletrabajo como trabajo a domicilio; incrementa las multas a los patrones por falta de cumplimiento de la LFT y sanciona al trabajador separado por cometer un delito en contra del patrón, con pérdida de su prima de antigüedad.

f) Perspectiva de género y discapacidad.

La propuesta se propone promover la equidad y la no discriminación; obligando a los patrones con más de 50 trabajadores a acondicionar las instalaciones; prohibiendo la solicitud de certificado de ingravidez; estableciendo medidas protectoras de las madres trabajadoras; estableciendo la posibilidad de que se negocie el término previo y posterior al parto; estableciendo la reducción de jornada en vez del tiempo para lactancia; sancionando el acoso sexual y estableciéndolo como causa de rescisión del contrato laboral; y estableciendo disposiciones que faciliten el pago de pensiones alimenticias.

g) Higiene y seguridad en el trabajo.

La iniciativa del PAN propone facultar a las autoridades para clausurar los establecimientos en los que se ponga en peligro la vida o salud de los trabajadores; obliga a utilizar las unidades de verificación (instancias en manos privadas que operarán conforme a los parámetros de la legislación nacional y no de los convenios internacionales en la materia); faculta a las autoridades administrativas para una mayor intervención en casos de contingencia sanitaria, elimina la tabla de enfermedades y valoración de incapacidades de la LFT dejando en manos de la Secretaría del Trabajo elaborarla, con base en la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y aumenta las sanciones en la materia

h) Procuración de justicia.

La iniciativa del PAN plantea eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y establece un procedimiento sumario en materia de seguridad social. También plantea incorporar los avances tecnológicos en la tramitación de los conflictos,

privilegiar la conciliación, establecer el servicio profesional de carrera, requerir la cédula profesional o capacitación en la materia, omitir el aviso de rescisión al trabajador dejando únicamente la comunicación a la Junta y modificar el procedimiento dejando como primera audiencia únicamente demanda y contestación.

i) Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

La iniciativa del PAN establece que sólo la huelga estallada suspende la tramitación del conflicto colectivo de naturaleza económica, a diferencia de cómo se encuentra regulada actualmente, donde el solo emplazamiento suspende la tramitación del conflicto.

Faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para nombrar uno o varios peritos para hacer las correspondientes investigaciones que dieron origen al conflicto económico. En la legislación vigente la Junta tiene que nombrar forzosamente a tres peritos.

3.3.2 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Legislación Laboral “Proyecto PRD”

Durante casi un año y medio de que se dio a conocer los intentos de la Secretaría del Trabajo por realizar una reforma, diversos sectores estuvieron atentos del desarrollo de tal pretensión. Es así que, una vez que se presentó formalmente el *Proyecto Lozano* y como respuesta a la tal acción, el Partido de la Revolución Democrática, por iniciativa del actual Diputado y Dirigente Sindical, Francisco Hernández Juárez, pidió a un grupo de conocedores de la materia elaboraran una propuesta de iniciativa de reforma al ordenamiento jurídico laboral. Finalmente sería Héctor Barba quién redactaría el proyecto de reformas, que en gran parte es una segunda versión del *proyecto UNT-PRD*. Dicho proyecto sería presentado el 15 de abril, por el Grupo Parlamentario del PRD.

En seguida pasamos al análisis del contenido de la iniciativa de reforma PRD.

a) Alcance de la reforma.

Respecto del alcance de la reforma podemos, decir que la iniciativa pretende hacer reformas tanto a la ley reglamentaria, como a diversos artículos de constitucionales (74, 78, 102, 115, 116 y 123), entre lo que podemos destacar:

- i. Integración de las diversas leyes laborales vigentes en el país en una sola,
- ii. Reducción de la jornada de trabajo;
- iii. Ampliación de la licencia de maternidad;
- iv. Supresión de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y creación de una instancia descentralizada, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, que con fundamentos científicos, entre otras funciones propondrá los aumentos salariales a la Cámara de Diputados, para que ésta los determine;
- v. limitaciones al trabajo extraordinario, obligatoriedad patronal en materia de capacitación garantizando la no discriminación y la creación del servicio civil de carrera;
- vi. Disposiciones que responsabilizan al patrón por discriminación, acoso laboral o sexual;
- vii. Disposiciones explícitas que garantizan la libertad sindical e intentan desarticular el aparato corporativo sindical;
- viii. Se consigna el derecho a la contratación colectiva como derecho constitucional;
- ix. Plantea la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, (RPN de OS y CC);
- x. Sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Laboral, integrados al poder judicial; y

- xi. Se faculta a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para intervenir en asuntos laborales, tema excluido desde la creación de esta Comisión, con lo cual el trabajo se elimina como derecho humano.

En la exposición de motivos se plantea que las anteriores modificaciones responden a la necesidad de:

“dar un nuevo impulso a la transición democrática del Estado mexicano, partiendo de la transformación del mundo del trabajo, como una condición para alcanzar ese objetivo”.⁶⁵

- b) Estabilidad en el empleo y salario.

El PRD propone respetar escrupulosamente la estabilidad en el empleo, alentada con más productividad y mayores responsabilidades de indemnización e incluso, con la promoción de un seguro de desempleo⁶⁶. De esta manera establece la nulidad de los contratos de trabajadores de confianza, cuando se trate de actividades de naturaleza distinta, amplía la responsabilidad del patrón sustituto y del sustituido, sanciona la simulación contractual con 50% más del salario correspondiente, establece procedimiento precautorio para prevenir y anular en su momento renuncias firmadas en blanco. De igual manera establece la posibilidad de la contratación por tiempo indeterminado discontinuo, en función de la naturaleza del trabajo, garantizando al trabajador derechos proporcionales al tiempo de prestación de servicios y amplía las causas de rescisión del contrato de trabajo imputables a la responsabilidad del trabajador o del patrón, según el caso, por el hostigamiento laboral o sexual.

⁶⁵ Iniciativa de reforma constitucional presentada por el grupo parlamentario del PRD el 15 de abril de 2010, p.3.

⁶⁶ Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el grupo parlamentario del PRD el 15 de abril de 2010, p.11.

c) Capacitación y productividad.

Para esta iniciativa de reforma, como se menciona en la exposición de motivos:

“la capacitación y el adiestramiento son de interés social así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que estas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”⁶⁷

En consecuencia, incorpora en la Ley Federal del Trabajo un capítulo nuevo en el que se establecen medidas vinculantes de los trabajadores a la productividad dentro de un esquema de bilateralidad, corresponsabilidad y distribución justa de los resultados. El objetivo que se propone, es alcanzar programas de productividad por empresa y por rama, a partir de la creación de Cámaras Sectoriales. Parte de una definición más amplia de lo que hasta ahora se ha entendido por productividad; considerando factores económicos, tecnológicos y sociales e incluyendo calidad de vida.

Por lo antes expuesto, en nuestra opinión, ésta es una de las propuestas de la iniciativa que puede jugar, de mejor manera, un papel importante para la solución real de la conflictividad laboral en el futuro

Establece la obligatoriedad para los patrones de proporcionar a los trabajadores la información sobre la marcha de la empresa y la situación tecnológica, organizativa, financiera, planes de inversión y de mercado. Posibilita el que se establezcan convenios según las particulares condiciones, otorgan funciones a las Comisiones Mixtas de Capacitación y *Productividad* las cuales se articulan con las funciones del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades a través de las Cámaras Sectoriales, se da nacimiento al bono de productividad con lo cual se fortalece la lógica del reparto de utilidades y se abre la posibilidad de que los trabajadores adquieran acciones en la empresa.

⁶⁷ Iniciativa de reforma constitucional presentada por el grupo parlamentario del PRD el 15 de abril de 2010, p.8.

d) Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga.

La propuesta del PRD plantea importantes cambios a nivel de reforma constitucional, complementadas en la ley reglamentaria, que pretenden terminar con el registro obligatorio de sindicatos ante la Secretaría del Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje, dependiendo de la competencia, respectivamente; limitar las atribuciones que actualmente ejercen estas autoridades con evidentes motivaciones. Como alternativa concreta al acto constitutivo y generador de la personalidad del sindicato, se propone solamente el depósito de los documentos necesarios ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, órgano que además estaría facultado para resolver las disputas por titularidad mediante voto universal directo y secreto.

La propuesta establece la obligación de depositar los contratos colectivos en la Oficina de Registro, abre la posibilidad de que se demande la cancelación del registro sindical, en los casos de “membretes sindicales”, en manos de personas que los utilizan para su beneficio y que desconocen, incluso a los trabajadores afectados, propone obligaciones que pretenden garantizar la democracia y transparencia de los sindicatos; voto secreto en la elección de las directivas sindicales y en las disputas por titularidad; obligación de realizar un mínimo de cuatro asambleas generales al año; obligación de las directivas sindicales de poner en manos de los trabajadores el estado financiero del sindicato y entregar a cada trabajador los estatutos.

Establece la responsabilidad del patrón de crear y actualizar el padrón contractual y el derecho del sindicato y de los trabajadores de cuestionarlo; suprime la cláusula de exclusión por expulsión; establece el voto de dos tercios de los afiliados para terminar con un contrato colectivo.

En materia de contratación colectiva, para terminar con la simulación contractual (Contratos Colectivos de Protección Patronal), establece la consulta a los trabajadores sobre la existencia de un contrato colectivo en su centro de trabajo y la posibilidad de decidir respecto de la opción sindical que los represente.

Incorpora en el contrato colectivo, la productividad negociada y reglas para el reparto de la misma.

En materia de huelga, se eliminan las actuales trabas para ejercer este derecho; las históricas como la requisa; y las de reciente creación como la “quiebra” o “extinción”, da participación al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos en la promoción del derecho de huelga por firma de contrato colectivo y se propone penalizar como simulación jurídica los emplazamientos a “huelgas locas”.

e) Subcontratación y condiciones de trabajo.

La iniciativa del PRD, en cuanto a condiciones de trabajo, a nivel de reforma constitucional plantea importantes reformas de reducción de la jornada, aumento de días de vacaciones, ampliación de la licencia de maternidad, incremento a la prima vacacional, del aguinaldo y de la prima dominical.

Por igual, como nos referimos en el apartado de estabilidad laboral, establece disposiciones que impiden todo tipo de tercerización, incrementa la prima dominical del 25 al 50% y la vacacional al 100%; aumenta a 10 los días las vacaciones y establece la prioridad de hacerlas coincidir con las de los hijos en el caso de padres e incrementa el aguinaldo de 15 a 30 días de salario.

f) Perspectiva de género y discapacidad.

La iniciativa del PRD establece que el derecho al trabajo es un derecho humano, consigna la no discriminación y la equidad de género; sanciona con indemnización los actos de discriminación probados; establece como causas de rescisión el abuso y acoso sexual; establece un capítulo especial de responsabilidad familiar y de reproducción, consignando la igualdad de trato.

Por otro lado, obliga a los patrones a otorgar un 5% de plazas para discapacitados, otorga preferencia, en igualdad de condiciones para ingreso y ascenso a los discapacitados, propone a los patrones en adaptar las instalaciones para que laboren los discapacitados, fomenta la participación de las mujeres en el empleo, las actividades sindicales y en los programas de capacitación y adiestramiento, se garantiza a las trabajadoras el ejercicio de sus derechos reproductivos, se amplía la licencia por maternidad y establece la posibilidad de que las últimas dos semanas las disfrute el padre y se obliga al IMSS a cubrir licencias de maternidad, con independencia del tiempo de cotización. En materia de licencia de lactancia, se posibilita el que la mujer la cambie por reducción de la jornada o incremento en el término de la licencia por maternidad y se reconoce un derecho similar al de la licencia de maternidad en los casos de adopción.

g) Higiene y seguridad en el trabajo.

En este tema la iniciativa del PRD se limita a incorporar a la Ley Federal del Trabajo los avances de la medicina en beneficio de trabajadores y patrones y, cierra el tema, con la una propuesta de actualización de la tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades.

h) Procuración de justicia.

Al igual que en las *iniciativas de los De Buen* y la *PRD-UNT*, la actual propuesta plantea incorporar los actuales tribunales del trabajo al Poder Judicial. Además plantea reforzar la Inspección del trabajo e incrementar las sanciones.

3.3.3 Análisis de la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo “Proyecto PRI”

Fechado en octubre de 2010, se propaló en la Cámara de Diputados un borrador o proyecto de *“iniciativa con proyecto de decreto que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, a cargo del grupo parlamentario del partido revolucionario institucional”* que aborda la reforma de 83 artículos, la adición de 4, la derogación de 14 y plantea seis transitorios, de la Ley Federal del Trabajo.

Se anunció a principios de mes de diciembre su presentación formal, pero dos días antes se bajo de la orden del día y se dijo que la iniciativa de ley en materia laboral del grupo parlamentario del PRI tendrá que esperar hasta el próximo periodo ordinario de sesiones de la Cámara de Diputados para ser presentada ante el pleno de San Lázaro.

En una nota difundida por Arturo Alcalde en el periódico La Jornada, nos comenta que de último momento salieron a flote diferencias de criterio en materia de derechos laborales entre legisladores de la bancada priísta y su correligionario Tereso Medina Ramírez, quien encabeza la Comisión del Trabajo.

La determinación de retirar la iniciativa de la orden del día –en la que se encontraba incluida para ser turnada a comisiones– provocó el encono de la fracción del PAN. Los diputados blanquiazules adscritos a la Comisión del Trabajo habían aportado ideas y conceptos a la iniciativa del PRI, con objeto de facilitar la aprobación del documento en el debate y análisis legislativos.

Al no encontrar un punto de acuerdo entre Tereso Medina y los priístas del sector obrero, Francisco Rojas Gutiérrez, coordinador de la bancada del tricolor, decidió que el documento se devolviera a la Comisión del Trabajo para encontrar solución al diferendo.

Debido a tal situación, nos limitamos en este trabajo a hacer un análisis del proyecto que conocemos, aunque no sea el documento oficial.

a) Alcance de la reforma.

El PRI en su iniciativa sostiene que presenta una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo con la pretensión de actualizar diversos aspectos de ésta sin vulnerar la letra y el espíritu del artículo 123 constitucional.

En su exposición de motivos nos señala que:

“...los cambios económicos y sociales las formas de producir y organizar el trabajo han venido cambiando y planteando un conjunto de nuevos problemas que deben resolverse de acuerdo al marco normativo vigente pero que muchos casos no los incluye por lo que se estima necesario actualizar la legislación”.

b) Estabilidad en el empleo y salario.

Los exponentes de esta iniciativa expresan su preocupación por el desempleo que se vive, nos señalan que el argumento de la productividad no es el camino, en cambio, bajo este argumento otros sectores intentan limitar derechos laborales. Es así que, reivindica el carácter tutelar del derecho del trabajo, el principio de estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Plantea una vinculación entre capacitación y productividad en competencias laborales y escalafonarias, propone ampliar la competencia de las comisiones de capacitación con productividad.

Si bien el PAN y el PRI no proponen reformas constitucionales, las anteriores estipulaciones que formulan, inevitablemente pasar por una reforma constitucional, por lo menos del apartado A del artículo 123, porque de no hacerlo así, encontraríamos que las normas que se pretenden establecer en esta ley reglamentaria serían contrarias a los preceptos establecidos en la Constitución.

c) Capacitación y productividad.

La iniciativa PRI sostiene que la capacitación y productividad en el trabajo se debe instrumentar en condiciones de cooperación y equilibrio. Se argumenta que pretende modernizar la legislación laboral para posicionar a nuestro país dentro de los más competitivos del mundo, sin dejar del todo claro la forma en que se instrumentará tal pretensión.

d) Libertad y democracia sindical, contratación colectiva y huelga.

La iniciativa PRI rechaza el que bajo el pretexto de la fiscalización de los sindicatos se pretenda vulnerar la autonomía de los sindicatos, por tal motivo y como era de esperarse, debido a los intereses que representa (sindicalismo corporativo), no hace ninguna modificación en materia de asociación sindical, contratación colectiva y huelga.

e) Subcontratación y condiciones de trabajo.

En esta iniciativa se sostiene que la Ley Federal del Trabajo garantiza los derechos de los trabajadores y patrones y la contratación colectiva posibilita la permanente adaptación a los cambios. Se pronuncia en contra de la terciarización sosteniendo que es forma de evadir derechos de los trabajadores pero propone regularlo, es decir, acepta que es necesario y sostiene que debe privar el principio de primacía de la realidad y, por tal motivo, propone la vigilancia del gobierno a las empresas de estas características y la sanción penal a estas prácticas fraudulentas.

Propone la reducción de la jornada a cuarenta horas como forma de incentivar el empleo.

Propone normas para garantizar reparto de utilidades a los trabajadores eventuales y, para impugnar las declaraciones de los patrones, incorpora el pago

electrónico del salario, además de que éste se fije por sobre el índice inflacionario del año anterior.

Propone la flexibilización de la jornada y la polivalencia justificada y consentida por los trabajadores.

f) Perspectiva de género y discapacidad.

Esta iniciativa no difiere en mucho, de las otras dos propuestas, puesto que expresa su preocupación por la discriminación en el trabajo y, sin hacer demasiado énfasis, propone prohibir las pruebas de embarazo y ampliar el periodo de lactancia.

g) Higiene y seguridad en el trabajo.

La mencionada iniciativa, en materia de higiene y seguridad, sólo propone actualizar la tabla de enfermedades profesionales y establecer un mecanismo de actualización permanente.

h) Procuración de justicia.

En esta materia, soslayan las virtudes de la Ley Federal del Trabajo y, por ese motivo, no hacen propuesta alguna. En consecuencia, para la iniciativa PRI, el desgastado sistema sindical corporativo de control de los trabajadores; y la estructura tripartista en las instituciones jurisdiccionales y administrativas de la justicia laboral, son lo más acertado.

El tema de la reforma laboral, es un tema de suma importancia y delicadeza, porque en él se encuentran en juego los intereses de muchos de los que intervienen en el sistema de producción ---los intereses son muchos---, pero no hay que olvidar que estamos frente a una ley de naturaleza tutelar de los

intereses de los trabajadores. Por tal motivo, el análisis de las tres principales propuestas de reforma, resulta enriquecedor.

Cada vez es menos factible la posibilidad de que en el próximo periodo de sesiones se retome el tema de la reforma laboral, fundamentalmente por los costos políticos que esto representa y el momento electoral que está cercano.

No se descarta que mediante un plan publicitario se pretenda aprobar la reforma laboral del PAN, incluso sin negociación plural, o que se realice una reforma menor como forma de afirmar ya se realizó o se dio el primer paso y es posible que al respecto el propio PRI conceda, siempre que no implique entrar en el tema de la democracia y libertad sindical, aceptando algunas formas de flexibilidad y la terciarización.

Como podemos apreciar, existen opiniones divergentes sobre el tema de la reforma laboral. Es necesario, para dar un tratamiento objetivo al tema, dejar de lado los intereses y concentrar esfuerzos para concretar una reforma laboral que sea benéfica para todos, trabajadores, sindicatos, empresarios y Estado.

Después de concluir que algunas de las instituciones del trabajo, necesitan ser reformuladas, que el régimen de regulación laboral no corresponde con la realidad y, después analizar las principales propuestas de reforma laboral en el contexto actual, nos encontramos en condiciones de hacer un capítulo en donde expongamos nuestras ideas de manera temática, respecto de lo que es necesario contemplar en una reforma al marco normativo del trabajo.

CAPITULO 4

LA NECESIDAD DE LA REFORMA LABORAL Y LOS TEMAS A CONSIDERAR

Resumen.

4.1 La necesidad de la reforma laboral en México. 4.2 Temas a considerar en la reforma laboral. 4.2.1 Ámbito de aplicación de la ley. 4.2.2 Mecanismos flexibilizadores de las relaciones laborales. 4.2.2.1 Formas flexibles de contratación. 4.2.2.2 Flexibilización de la jornada laboral. 4.2.2.3 Flexibilización del salario. 4.2.3 Subcontratación. 4.2.4 Derecho de asociación sindical. 4.2.5 Contratación colectiva. 4.2.6 Derecho de Huelga. 4.2.7 Procuración de justicia.

Se abordaran los principales argumentos del por qué es necesaria la reforma laboral en México y, con los resultados del análisis de las principales problemáticas, que se han venido desarrollando en los capítulos anteriores, en este capítulo nos proponemos hacer algunas propuestas de manera temática, que a nuestro juicio, debieran considerarse para la reestructuración de marco de regulación laboral mexicano.

4.1 La necesidad de la reforma laboral en México

Se ha hablado tanto en los últimos años de la reforma laboral en México, que, para la sociedad en el año 2010, puede significar un discurso más de los políticos, pero fielmente pensamos que no lo es. Para los trabajadores es un tema de sumo interés ---finalmente todos nos encontramos en una relación de trabajo, de una o de otra manera---, también creemos que la apatía de la sociedad por los temas que nos atañen a todos, como los es este del trabajo, se debe a la poca credibilidad y legitimidad que tiene la política en nuestro país. El debate y concreción de la reforma es inminentemente necesario por muchas, ---razones de

más existen---, la principalísima es el desfase de la Ley Federal del Trabajo frente a las profundas transformaciones que en las últimas décadas ha tenido el mundo del trabajo en México.

Ante esta apremiante realidad, nos hemos propuesto en esta investigación, analizar la situación en que se encuentra la Ley frente a la realidad laboral, con el objetivo de proponer los trabajadores, sindicatos, patronos, empresas, organizaciones sociales, a la sociedad mexicana en general algunos temas que, a nuestro juicio, se deben tratar en la reforma laboral.

La intención de realizar una reforma laboral en México tiene ya una historia que se inicia en la segunda mitad de los años ochenta. Se ha escrito desde muchos ángulos al respecto y se ha discutido el tema en múltiples foros. Sin embargo, no se concreta. Las opiniones obviamente están divididas, pero además el tema es tan delicado por las implicaciones políticas y sociales, que las fuerzas actuantes terminan por preferir la actitud más conveniente ante la situación (no hacer nada).

Ya fue analizada en este trabajo, la pretensión de los distintos gobiernos que se han sucedido desde hace más de dos decenios de llevar a cabo una reforma profunda en el terreno laboral y se conocen bastante bien los objetivos que los animan. Son propósitos de flexibilizar los marcos regulatorios sobre todo dirigidos a abaratar los costos laborales.

Por supuesto estas intenciones terminan siendo atractivas para un empresariado que ha vivido las relaciones laborales en una doble inconveniencia: por un lado, la sinuosa administración de justicia laboral reflejo más de una complicada red de complicidades que termina por ser un espacio propicio de corrupción, y por otro lado, un conjunto de imposiciones fiscales que no se corresponden muchas veces ---sobre todo para el universo de las pequeñas y medianas empresas--- con la productividad lograda en un marco más preocupado por la disciplina y el control social que por las necesidades productivas. Pero el problema es que lo fundamental pasa a segundo término.

En este sentido, sabemos que a fin de cuentas, durante todo este tiempo de discusión, se ha llevado a cabo una transformación profunda en los hechos de las relaciones laborales. En los hechos se ha flexibilizado la relación laboral a través de la introducción de figuras, que, rayando en la ilegalidad por sus actividades defraudadoras de los derechos laborales, ---como el llamado outsourcing--- terminan siendo toleradas y promovidas abiertamente. En los hechos existe un abaratamiento de la fuerza de trabajo de tal magnitud que podemos considerar a nuestra mano de obra como una de las tres más baratas del mundo.⁶⁸ Así se impone la pregunta de saber si profundizar en esta dirección, sancionándolo jurídicamente, mejorará las condiciones reales de competitividad de nuestra planta productiva.

Mientras tanto, algunos sindicatos se posicionan ante estos propósitos simple y llanamente oponiéndose a cualquier reforma. Forman parte de un contingente de defensores de las cosas tal y como están y en donde vienen a agregarse muchos de los empresarios que al ver que la situación puede salirse de control optan por admitir que el marco en el que se han desenvuelto no es tan malo pues les ha permitido salir adelante con sus empresas.

Es un panorama fácil. Adeptos contra opositores. Pero se olvidan las necesidades de adaptación de las instituciones que soportan la vida laboral a un entorno de competitividad económica y de libertad política que, por otro lado y en el plano del discurso, no dejan de reconocerse y repetirse.

Mientras tanto, en ese contexto internacional otros países de la región han ya experimentado ese tipo de reformas y han sacado lecciones de ello. Son los casos de Argentina, Brasil y Chile, de las que México puede aprender.⁶⁹ Se sabe que todos ellos han reconocido las limitaciones de esos modelos derivados de una fiebre de flexibilización como objetivo primero y profundo de las reformas. Al

⁶⁸ Para 2008, según el Índice de Países de Bajo Costo (LCC por sus siglas en inglés), México se encuentra en el primer lugar seguido por India y China. Información consultada en la página web: <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/438525.mexico-desbanca-a-china-por-mano-de-obra-para.html>. Fecha de consulta: 28 de febrero de 2011.

⁶⁹ Cfr. REYES GAYTÁN, Germán et al. "Marco Normativo del Trabajo". *Perspectivas de las relaciones laborales en México*. IIEc-UNAM. México. 2010. 272-278 pp.

parecer todos ellos estarían virando hacia una preocupación más vinculada a una mayor efectividad en la protección de los trabajadores, introduciendo cambios en la regulación del mercado del trabajo, en el funcionamiento del sistema de inspección y en la justicia laboral.

No se trata de descuidar las demandas de las actuales condiciones del mercado mundial y de los nuevos sistemas de producción basados en unas tecnologías cada vez más ágiles en sus capacidades de adecuación a cambios en las especificaciones de los procesos. Eso está ahí y no se irá. Son las nuevas condiciones de la competitividad.

Sin embargo, no se puede flexibilizar sin más. No se puede desproteger de tal manera a los trabajadores. En este sentido, debería invertirse la misma energía para encontrar formas más comprensivas y abarcadoras de protección social; sobre todo ante las nuevas perspectivas demográficas y de automatización creciente de los diversos ámbitos de la vida productiva y cotidiana. Es un hecho que las reformas de flexibilización han fracasado en su objetivo declarado de detonar una generación importante de empleos, como también lo han hecho en relación a la capacidad de mejorar los procesos de trabajo –la inestabilidad inducida tarde o temprano pasa la factura a su creador--. En cambio, sin declararlo, estas reformas sí que han contribuido a generar un entorno profundo de precariedad, exclusión y marginación.⁷⁰ A fin de cuentas lo que queda comprometido es la cohesión social.

Así pues, no es posible pensar que de lo que se trata es de avanzar a como dé lugar hacia donde otros han fracasado. El retraso mexicano en su reforma laboral debería en este momento considerarse más como una ventaja que como una amenaza. Así, lejos de experimentar lo que no funciona debemos de reconocer la especificidad de lo que en México bloquea la creación de un espacio

⁷⁰ Cfr. SALVIA, Agustín, *et al. Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)*. Consultado en la página web:

http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/programa/biblioteca/bolsa/c19_01.pdf

Fecha de consulta: 29 de febrero de 2011.

abierto y democráticamente creativo en su economía, impidiendo su despegue hacia una competitividad que parece alejarse cada vez que se discute el tema.

Cuando se habla de atender a la especificidad del ámbito laboral mexicano se quiere decir que el modelo mexicano merece ser considerado cada vez que se aborde el tema de su inclusión dentro de una esfera global de competitividad. El modelo mexicano lo aleja en los hechos aún más de su pretensión de lograr una economía competitiva y una mayor profesionalización de su fuerza de trabajo.

Ese modelo mexicano no es otro que el de la relación corporativa entre Estado y sociedad. Una relación comprometida ante todo con el control político de la sociedad. Ese es el crisol del actual estado de cosas. Eso es lo que podría explicar que a pesar de la entrada en un proceso de democratización de la sociedad, cuyo mayor resultado ha sido la alternancia partidista, no se haya intentado nada para emprender el camino de la democracia. El corporativismo es más fuerte que la oposición política.

Han sido demasiados años; han sido muy profundas sus huellas culturales; ha condicionado a los políticos más críticos a plegarse a su marco de acción. Siempre los mecanismos de control político terminan siendo prácticamente “convenivinentes” para los que detentan el poder. Los tejidos clientelares propios del Estado corporativo siguen vivos y actuantes. Sin duda estarán de acuerdo con ciertas reformas destinadas a modificar las condiciones de costo/rigidez laboral pero seguramente se opondrán a modificar la estructura de las relaciones clientelares que permiten usufructuar un esquema cuya última preocupación es ser competitivo o generador de un ambiente de seguridad social.

La reforma estructural en el ámbito laboral está esperando. Es necesaria si se quieren liberar las fuerzas productivas para la creatividad, la productividad y la inclusión social. Pero no puede ser una reforma de costos laborales y de flexibilización de la gestión laboral. Tiene que asumirse que en México la reforma laboral pasa antes que nada por el alejamiento del modelo corporativo de Estado. Es de hecho una de las fundamentales, en el tema de la Reforma del Estado. Los

bajos salarios no son competitivos sino tan solo generadores de miseria y descontento social. Lo competitivo está en una sociedad que se dirija hacia lo que hoy se conoce como *sociedad de la información y el conocimiento*.

Se dice que la reforma laboral es una de las “reformas estructurales”. Esto supone modificar desde el régimen sindical hasta la administración del trabajo (muy particularmente del sistema de inspección y de los órganos tripartitos, como la CNSM) y el sistema tripartito de justicia laboral dependiente del Poder Ejecutivo. Estas estructuras son en gran medida responsables del bajo nivel de cumplimiento de los derechos laborales en el país y del predominio de una estrategia de inserción en la economía global por la vía “baja” que no tiene perspectiva alguna frente el éxito de otros competidores, como China e India, que combinan salarios mucho más bajos que los mexicanos con otras “ventajas competitivas”.

En este sentido se tiene que reconocer que, aún sin reformas, el nivel de precarización del ambiente laboral sigue creciendo. Basta señalar que la presencia de los sindicatos en la formación de un mercado laboral cada vez más profesionalizado y con mejoramiento creciente de empleos y salarios es casi nula. La calidad de la contratación colectiva está marcada principalmente por la simulación y la escasa representatividad de los sindicatos.⁷¹ Aproximadamente tan solo un tercio de la población ocupada tiene protección social, es decir, de un total de 63 millones de personas sólo 20 millones 500 mil personas se encuentran en este supuesto.⁷² ¿Cuál ha sido entonces la eficacia de la actual legislación laboral si nos ha impedido promover la inclusión y tener los interlocutores necesarios para la negociación y el diálogo social como forma de distribuir beneficios y costos entre trabajadores y empleadores?

Hemos concluido que las instituciones laborales requieren de cirugía mayor pues han sido incapaces de generar un ambiente de crecimiento productivo,

⁷¹ Cfr. BOZAS ORTÍZ, José Alfonso. Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal. IIEc UNAM-Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México. 2009. 22 a 25 pp.

⁷² Información consultada en la página web:

<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>.

Fecha de consulta: 23 de febrero de 2011.

profesional y de bienestar en el conjunto de la población trabajadora. Se confirma que la legislación vigente ha centrado su predominio en el objetivo del control político de los trabajadores.

Hoy lo que necesitamos es una reforma que no tan solo adecue el contexto productivo a las exigencias de flexibilidad productiva sino que sea capaz de redistribuir el riesgo que hoy supone la mayor movilidad laboral impuesta por las presiones competitivas. Los beneficiarios de esa flexibilidad son tanto las empresas como la economía en su conjunto pero no son los trabajadores quienes deben de convertirse en las víctimas predilectas de los costos sociales que suponen los despidos derivados de la reconversión productiva. Pero nos preguntamos ¿A largo plazo, seguirán siendo beneficiarios estos actores?, creemos firmemente que los costos, tarde o temprano recaen en la sociedad en su conjunto. Por el contrario deben de encontrarse formas de solidaridad y protección sistemática de los trabajadores que permitan afrontar estos problemas aparentemente individuales como asuntos que tocan a todos al afectar a unos cuantos.

Las comparaciones muestran que el margen de autonomía sindical en México es menor que en otros arreglos corporativos pero lo que cuenta aquí es un diseño que en su conjunto claramente supone intercambiar poder legal (dicho de otra manera, recursos institucionales de poder) por poder real (que implica, por supuesto, la capacidad de seleccionar estrategias para lograr la mejor defensa de los intereses de los representados, aunque vayan en contra de las políticas gubernamentales). Por esa razón la legislación ofrece supuestamente facilidades para el ejercicio de la actividad sindical ---contratación colectiva y derecho de huelga--- que no se otorgan con la misma generosidad en los otros países pero éstas quedan supeditadas a los filtros que impone el control estatal y patronal en el nacimiento de los sindicatos y durante toda su vida activa.⁷³

⁷³ Cfr. BENSUSÁN AREOUS, Graciela. "Diseño legal y desempeño real: México". *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales de América Latina*. UAM-Xochimilco-Miguel Ángel Porrúa. México. 2006. 315 a 318 pp.

Por su parte parece darse una especie de incomprensión del propósito fundamental de esta reforma por parte de la clase empresarial. Las peticiones empresariales se encierran en el espacio política y económicamente estrecho de los costos laborales. Dejan de lado la enorme posibilidad de aprovechar este espacio de construcción democrática para liberar realmente a la productividad y la creatividad tecnológica dormida bajo el enorme velo del clientelismo y del control social y político de los trabajadores. Hoy incluso estos obsoletos objetivos son un despropósito ante la clara exclusión de casi la mitad de la fuerza de trabajo de unas relaciones formales y estructuradas de trabajo.⁷⁴ La informalidad no ha hecho más que crecer en este terreno y el cáncer del narcotráfico afecta ya espacios sensibles del potencial de una juventud que tiene negada una visión esperanzadora del país. Existe hoy día un equilibrio estable de intereses perversos. Es en este sentido que se afirma que una reforma integral de lo laboral es uno de los principales ejes de la reforma del Estado y principalmente en la necesidad de deshacer el perverso nudo estructural corporativo.

4.2 Temas a considerar en la reforma laboral

Ante la aguda crisis de las instituciones laborales y enfrentar los retos de la modernidad, lo que ahora pareciera necesitarse es el reemplazo del ordenamiento jurídico laboral, por otro capaz de permitir el incremento de la productividad y la eficiencia pero, estando convencidos, sin que deje de lado la tutela de los intereses de los trabajadores y promueva una verdadera distribución de los beneficios obtenidos. Con los resultados del análisis de las principales problemáticas, que se han venido desarrollando en los capítulos anteriores, en este capítulo nos proponemos hacer algunas propuestas de manera temática, que a nuestro juicio, sirvan de eje rector para tales propósitos y que debieran considerarse para la reestructuración de marco de regulación laboral mexicano.

⁷⁴ El 27.2 de la Población Económicamente Activa se encuentra en el sector informal. Información consultada en la página web:

<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>.

Fecha de consulta: 23 de febrero de 2011.

4.2.1 Ámbito de validez de la ley.

Entendamos al ámbito de validez de la ley, como la dimensión o la esfera (de validez) de las normas jurídicas; es la expresión con la que se ha traducido la noción kelseniana de *Geltungsbereich*.⁷⁵

Las normas jurídicas se manifiestan *valiendo* en cierto tiempo, en determinado espacio, sobre ciertas personas y exigiendo determinada conducta.⁷⁶

Denominaremos aquí, como ámbito de validez de la ley, a aquellas disposiciones normativas que incluyen o excluyen a ciertos tipos normativos, de vínculos laborales.

El tema es de particular importancia tanto en derecho individual como en colectivo, en la medida de que discrimina ciertos vínculos laborales, negándoles incluso el reconocimiento de relación de trabajo y/o sometiéndolos a legislaciones de excepción.

Como lo hemos explicado en capítulo segundo de este trabajo. En nuestro ordenamiento jurídico, en el que sin entrar a detalles podemos hablar de cientos de marcos normativos de las relaciones laborales (apartado A y apartado B, trabajadores al servicio de la federación, trabajadores de los gobiernos estatales municipales, trabajadores de la banca de desarrollo, trabajadores del servicio electoral y otros más) que han sido poco afortunados y responden a una pretensión histórica de control, articulada y desarrollada por los gobiernos posteriores a la revolución, el debate al respecto ha sido el siguiente:

- a) La posición oficial no contempla una reforma más allá de la Ley Federal del Trabajo, incluso se plantea sin tocar la disposición constitucional.
- b) El sector empresarial tampoco se motiva por una reforma más integral.

⁷⁵ TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando. *Diccionario jurídico mexicano*. Tomo A-CH. 10ª edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa. México. 1997, 148 pp.

⁷⁶ *Ídem*.

- c) Las organizaciones sindicales se dividen en su posición, las tradicionales y corporativas compartiendo la idea de una reforma sólo de la Ley Federal del Trabajo y el sindicalismo más moderno (UNT) por una reforma integral.⁷⁷

Siendo las legislaciones de excepción escenarios en los que se violentan los más elementales derechos individuales y colectivos del trabajo, ejemplificado ello por el sinnúmero de evidencias en las que los gobiernos y las instituciones en donde privan las normas de excepción, (organismos descentralizados o autónomos, empresas de participación estatal y otros).

No podemos seguir con el sistema actual, de exclusión de derechos entre los que los tienen, los que no los tienen y los medianamente los tienen. Pensamos que una reforma integral en materia de trabajo, que derogue el apartado B y las disposiciones que facultan a las legislaturas de los Estados para regular a los trabajadores al servicio de los mismos y los Municipios, es necesaria y posible, sobre todo recurriendo a establecer las particularidades de los distintos sectores en capítulos especiales.

4.2.2 Mecanismos de flexibilidad del derecho del trabajo

Los diversos cambios de ocurridos en materia de trabajo, se agrupan bajo la denominación de “mecanismos de flexibilidad del derecho del trabajo”, los cuales se vienen presentando en un contexto particular. Al efecto, en el plano general, y de políticas económicas, de denominadas políticas “neoliberales” se han convertido en poco tiempo en un común denominador en todo el mundo. Estas políticas proponen entre otras cosas, que el Estado sea sólo el guardián de la propiedad privada (Estado policía), limitando su intervención en la economía, donde además, toda legislación de carácter social y en particular el derecho del

⁷⁷ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. op. cit. 18 pp.

trabajo y la seguridad social, parecieran prescindibles, entre otras razones porque se les identifican como obstáculos que inhiben y afectan la economía.⁷⁸

El tema de debate subyace en torno a saber finalmente, si en el derecho del trabajo debemos seguir viendo un derecho protector de los trabajadores, como originalmente están concebidas estas normas de carácter social, o bien hay que admitir la necesidad de “ajustar” ese marco legal a las necesidades de la economía, lo cual significaría modificaciones a los grandes principios en los cuales se apoyó el derecho del trabajo en su surgimiento, tales como la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de derechos, la aplicación de la norma más favorable al trabajador, etc.⁷⁹

Es quizás el tema de mayor debate de la reforma laboral y ha sido debate en otros países, en los que, habiéndose implementado las “bondades” de la flexibilización, han alcanzado incluso resultados contradictorios que han implicado la marcha atrás en reformas, como consecuencia de que los mecanismos flexibilizadores no han logrado el incremento del empleo que se pretendía y si han representado importantes afectaciones a los trabajadores.

4.2.2.1 Formas flexibles de contratación.

La flexibilidad en la contratación es un tema que se vincula con la estabilidad en el empleo y recordemos que en el caso de nuestro país, por disposición constitucional tenemos una estabilidad casi plena. La regla general que tipifica el contrato de trabajo es que, existe contrato de trabajo desde el momento en que se presta un servicio subordinado a cambio de un salario con independencia de que se formalice o no se formalice el contrato y complementariamente a lo anterior, el trabajador despedido sin que medie causa que justifique el despido, puede reclamar, a su voluntad, ser reinstalado o indemnizado y el empleador no tiene

⁷⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias. op. cit.* 114 pp.

⁷⁹ *Ídem.*

posibilidad jurídica de negarse a la reinstalación.⁸⁰ Este ha sido uno de los temas en los que más insiste el sector empresarial de la necesidad de la reforma ---limita la inversión--- se dice.

Las expresiones que encontramos en el derecho comparado de las formas flexibles de contratación son:

- a) *Periodo a prueba*. Por su naturaleza este tipo de contratación es temporal, lo cual, lleva en sí un condición resolutive, la de si el trabajador funciona para el puesto al que fue contratado.
- b) *Contrato de aprendizaje*. Esta forma de contratación, también será temporal y trae aparejada consigo, la condición resolutive de aprender el oficio y alcanzar la estabilidad en el empleo. A esta forma de contratación, le encontramos el problema, de quién será el que determine si el aprendizaje ha sido alcanzado y en qué tiempo será alcanzado. Tiene el inconveniente de que se tratar, según apreciamos, más de una política de empleo a cargo de los empresarios y en manos del gobierno.
- c) *Contratación en práctica profesional*. Esta forma de contratación pareciera ser necesaria en distintas actividades profesionales, especialidades y oficios, implementándolo como forma de adquirir experiencia y, en todo caso, ofreciendo una expectativa de empleo formal en un determinado tiempo y especificando las condiciones que se deba cumplir el trabajador.
- d) *Contrato a tiempo parcial*. La necesidad de esta forma de contratación es más que importante, es una realidad. Este tipo de contratación respondería a las necesidades de ciertas actividades que no se realizan en jornadas regulares. Lo importante es garantizar que la jornada de tiempo parcial, sea en horarios definidos y no dejar la posibilidad de que el patrón pueda

⁸⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Diccionario jurídico mexicano. op. cit.* 717 pp.

modificar el horario de trabajo, para que los trabajadores puedan, en su caso, asumir otros proyectos.⁸¹

En el caso mexicano debemos destacar que la estabilidad casi plena de la Constitución, en realidad no se cumple, podemos decir, nunca se ha cumplido, el escenario ha sido el mismo con la ley de 1931, con la ley de 1970 y con las reformas procesales de 1980. La disposición constitucional que condena al pago de los salarios caídos en la hipótesis de despido injustificado y garantiza la reinstalación a voluntad del trabajador, ha servido en la práctica, para que litigantes, a partir de establecer como controversia; despido injustificado o abandono de empleo, realicen negocios comprando o vendiendo derechos laborales (por no decir trabajadores) en las juntas de conciliación y arbitraje en perjuicio de los trabajadores y las empresas.

Las formas de contratación que se han experimentado en otros países es posible ponerlas en práctica para beneficio del empleo y respondiendo a las condiciones actuales, siempre y cuando se establezcan disposiciones que pongan candados, eviten el abuso y la simulación como los siguientes:

- I. Deben implantarse procedimientos de contratación enfocados a una adecuada selección de aspirantes en el caso de trabajos calificados, al mismo tiempo debe replantearse los modelos de capacitación y garantizar un adiestramiento eficaz, de tal forma que la contratación y períodos a prueba dejen de ser una excusa para eludir la responsabilidad en la relación de trabajo. En términos de la ley, la relación de trabajo se presume aún a falta de contrato escrito, pero es común encontrar cláusulas o condiciones en esos términos. Ciertamente es que la Ley Federal de Trabajo establece como causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que el trabajador no posea la capacidad, aptitud o facultad que dice tener y que se fije un término de treinta días para hacer valer la causal, sin embargo,

⁸¹ Cfr. REYES GAYTÁN, Germán et al. "Marco Normativo del Trabajo". *Perspectivas de las relaciones laborales en México. op cit.* Cuadro 2. s/n de pp.

pensamos que es innecesario prescindir de un trabajador capacitado y con perfil idóneo para actividad determinada. La hipótesis de que un trabajador pueda ser despedido a los treinta días por esta causal, también implica que los empleadores se abstienen de otorgar una efectiva capacitación.

- II. La contratación de excepción sólo se podrá realizar a un trabajador por una sola vez y en ningún caso alternando, por ejemplo, a prueba y capacitación.
- III. Establecer que el trabajador que preste servicios y acepte contratarse a prueba o en capacitación en otra categoría, siempre podrá regresar a su anterior categoría.
- IV. Penalizar el abuso o la simulación de estas formas de contratación.
- V. Establecer inspección de trabajo y registros de trabajadores de manera tal que sea factible reconstruir el historial laboral de todos y cada uno de los trabajadores de una empresa.
- VI. Obligación plena de satisfacer, en proporción al tiempo trabajado, los derechos de los trabajadores, con independencia de la temporalidad en que presten servicios.
- VII. Obligar a que los contratos de excepción, incluyendo los por obra o tiempo determinado y los de naturaleza civil o mercantil, consten por escrito explicitando las razones de su justificación.
- VIII. Participación de la organización sindical titular del contrato colectivo en la instrumentación de estas formas de contratación.
- IX. Definición y respeto de la jornada en los casos de tiempo parcial o trabajo temporal.

Estas formas de contratación sólo podrán ser utilizadas por empresas con números de trabajadores significativos y no así en la hipótesis de pequeñas empresas o relaciones laborales aisladas ya que ello justifica el que recurran a esta forma de contratar fundados en las particularidades del trabajo, que son las que permiten entender que se contrate a prueba, en periodo de capacitación o por temporada y en la hipótesis de la jornadas a tiempo parcial, cuando la naturaleza del trabajo lo justifique y el salario sea remunerador.

El trabajo moderno es cada vez más calificado, especializado y reclama de habilidades que no necesariamente debemos presuponer que cualquier persona las tenga. Debemos abrir las puertas a las mencionadas formas de contratación; la necesidad de abatir el desempleo, de hacer más competitivo al país, ofrecer alternativas al empleo informal, etc. el abrir nuevos espacios en la rigidez de la norma laboral no implica que las condiciones de trabajo deban ser precarizadas.

4.2.2.2 Flexibilización de la jornada de trabajo.

Otra expresión de flexibilización la podemos encontrar en la desregulación del sistema de límites a la duración de tiempo prestado de trabajo, es decir, modificaciones a lo que conocemos como jornada máxima y a las compensaciones del exceso a esta duración.

El sistema de jornada de trabajo que se sigue en nuestro país, es el de jornada máxima de ocho horas y jornada máxima semanal que no exceda de cuarenta y ocho horas, y si se excediera de estas horas, se plantea el pago de horas extras, no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de nueve a la semana, este tiempo extra.

La posibilidad de que se pueda contratar a un trabajador por una jornada menor a la jornada máxima es la tendencia. A esto se le ha denominado en el derecho comparado como: jornadas parciales o reducidas.

También se plantea la posibilidad de que la jornada máxima semanal se reparta en menos días a la semana, es decir, laborando más de las ocho horas considerando estas horas dentro de la jornada ordinaria y sin que consideren como horas extras, dejando la posibilidad de que sea más de un día de descanso para el trabajador.

Ejemplos de flexibilización de la jornada de trabajo los encontramos en legislaciones como la española en la que posibilita ajustes a la jornada durante el año, lo que entendemos deriva de los cambios climáticos y la existencia de temporadas en las que existe imposibilidad de realizar determinadas actividades lo que conlleva, por sector ajustar las jornadas.

Otra de las expresiones que encontramos de flexibilidad en la jornada es el caso de la legislación chilena, la cual establece la posibilidad de que de manera unilateral se flexibilice la jornada moviéndola una hora antes o después de la ordinaria, disposición que sin lugar a dudas atiende a requerimientos de los empleadores y que se encuentra establecida como una potestad que se ejerce sin consulta a los trabajadores o al sindicato titular del contrato colectivo y que por lo mismo la estimamos como una flexibilización poco afortunada y que posibilita los cambios injustificados en perjuicio de los trabajadores y fuera del contexto modernizador.

Una reforma laboral en la materia de jornada estimamos que debiera contemplar algunos aspectos como los siguientes:

- I. Estimar que el tema de la jornada de trabajo, sus turnos, continuidad y suspensión, son temas vinculados con las definiciones fundamentales que adoptan empresarios y trabajadores a través de sus representaciones colectivas en función de los objetivos de productividad y teniendo presente necesariamente la higiene y seguridad en el trabajo.
- II. Establecer límites a la jornada, diarios, semanales y anuales negociados por sector o rama económica, privilegiando los descansos y otras

necesidades de los trabajadores por sobre criterios de turno o día de descanso.

- III. El establecimiento de las jornadas cuando menos por la vigencia del contrato colectivo y su modificación negociada con la representación sindical evitando cambios drásticos que sólo perjudiquen a trabajadores determinados y no tengan justificación en la organización del trabajo.
- IV. La participación de las autoridades del trabajo en la definición de cuestiones como la jornada y otras semejantes tan sólo en grandes convenciones de sector o rama de la economía en las que de manera concertada se establezcan las grandes directrices necesarias al sector o rama.
- V. Dar paso a la jornada reducida con límites como el que no sea superior a dos tercios de la jornada regular y con explícitas disposiciones que impidan al empleador modificarla a trabajadores determinados y garanticen a todos certidumbre respecto de cuál será su jornada de trabajo cuando menos de negociación colectiva a negociación colectiva.
- VI. Garantizar el que el trabajo en jornada reducida permita a los trabajadores acceder a todos los complementos del salario de los que goce un trabajador de jornada completa.
- VII. Recoger la disposición que garantiza el descanso entre jornadas de trabajo como reglamentación para todo el trabajo, con independencia de los requerimientos particulares del sector, rama o empresa.

4.2.2.3 Flexibilización del salario

Otra de los de los mecanismos de flexibilización de las relaciones laborales es el que atañe al salario. Como nos podemos dar cuenta, las flexibilizaciones van directamente en contra de los supuestos rígidos de los ordenamientos. El salario en nuestro país, se impone de acuerdo a la determinación de autoridades

administrativas (Comisión Nacional de Salarios Mínimos) en la figura de salario mínimo. El salario mínimo que nos rige, es un salario mínimo general por región y salarios mínimos profesionales.

Las flexibilidades al salario serían todas aquellas formas de retribuir el trabajo que no sean por jornada de trabajo.

Así, podemos identificar dos tipos típicos de flexibilidad, el pago por obra y el pago de salario por unidad de tiempo. También es el caso mencionar que en países en los que se permite la contratación por jornada parcial, también existe el pago del salario proporcional a esta jornada parcial.

Otro de los mecanismos flexibilizadores del salario es en dónde se contemplan incrementos al salario de acuerdo a la productividad del trabajador, aunque, para ello debemos ser muy precisos respecto de cómo se implementan estos incrementos.⁸²

En materia de salario, estimamos conveniente tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- I. Es necesario establecer por ley, garantías para que el salario mínimo sea remunerador y existan condiciones para que se cumpla incluso en jornadas reducidas. Crear una instancia autónoma del ejecutivo y que rinda cuentas al legislativo y que con base en argumentos científicos establezca los salarios y garantice la suficiencia del mínimo.⁸³
- II. Garantizar por ley el que la definición del salario, tanto en su monto como si se paga por unidad de obra o unidad de tiempo e incluso las jornadas reducidas, sean negociadas por ramas o sectores de la economía en convenciones que se realicen con la presencia de todas las organizaciones que participen en el sector

⁸² REYES GAYTÁN, Germán *et al.* "Marco Normativo del Trabajo". *Perspectivas de las relaciones laborales en México. op cit.* 286 y 287 pp.

⁸³ Véase al respecto la propuesta de iniciativa de reforma constitucional al artículo 123, presentada por la fracción parlamentaria del PRD, en abril de 2010.

- III. Establecer un perfil muy claro del salario por unidad de obra de manera tal que permita a los trabajadores obtener ingresos, en una jornada regular, por arriba del salario mínimo y de ninguna manera atente en contra de la seguridad e higiene en el trabajo.
- IV. Realizar un proceso de compactación de tabuladores salariales de manera tal que se evite la evasión salarial que a la fecha se realiza mediante la contratación de trabajadores de las categorías más bajas, forma real e histórica de flexibilizar el salario.

4.2.3 Subcontratación

Siendo esquemas de contratación laboral que se vienen imponiendo en el mundo moderno y que, como lo veíamos en el capítulo primero al tocar el tema del intermediario, responden a razones justificadas (hacer eficiente la empresa en tanto se desentiende de actividades que no le son fundamentales) y otras no tan justificadas, (trasladar a una tercera persona responsabilidades de índole laboral). Es necesario que apreciemos y contemplemos su existencia y consecuencias, incluyendo el fraude laboral.

La responsabilidad de la beneficiaria final no se reduce a constatar que la empresa tercerista esté legalmente establecida y garantice el cumplimiento de sus obligaciones (como lo menciona la propuesta PAN, la obligación de la empresa tercerista de recurrir a una fianza), sino que, debemos establecer normas que la hagan responder por los derechos laborales de los trabajadores de la tercerista como si fueran trabajadores propios. Lo que se busca es que las empresas cuenten con las facilidades administrativas que determine, pero que ello no implique el fraude al trabajo cuando, entre otras razones, la propia existencia de un mercado laboral afectado por el desempleo, posibilitan el que la regla sea el fraude laboral.

En el caso de la legislación laboral vigente en nuestro país, que pudiera ser considerada suficiente y visionaria⁸⁴ en tanto que establece la responsabilidad solidaria del beneficiario final (artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo), en la práctica vemos que no se cumple con esta obligación, que los sindicatos, incluso los más democráticos, toleran el que no se cumpla, las autoridades se han olvidado de la existencia de la disposición normativa y la terciarización, subcontratación u outsourcing son la norma de contratación laboral en las empresas que llegaron desde la firma del Tratado de Libre Comercio y es la norma que se ha impuesto en aquellas que teniendo para entonces formas de contratación tradicionales, han optado por esquemas de estas características como formas de evadir responsabilidades laborales y fiscales, al grado de que, en los últimos diez años, prácticamente las empresas ya no tienen trabajadores propios y la mayoría de los sindicatos han tolerado la tendencia.

Estas formas de contratación han contaminado incluso a las relaciones laborales que se establecen en empresas con participación estatal e incluso a las contrataciones laborales que el propio gobierno celebra llegando al extremo de que, con independencia de la presencia partidaria que en los gobiernos locales se dé, todos los gobiernos federal, estatales y municipales, tienen en común, con justificación o sin esta, el que han crecido en la planta de trabajadores de los que se sirven, por medio de estas formas de contratación.⁸⁵

Estas formas de contratación, debilitan a las organizaciones sindicales, representan la posibilidad de realizar negocios rentables (porcentajes que van del 10% al 25% de la nómina) en manos de terceros, en muchos casos miembros individuales de la dirección empresarial, que asume la realización de estas actividades e incluso de los propios líderes sindicales que también lo hacen, en perjuicio de la empresa, del sindicato y de los propios trabajadores.

⁸⁴ Desde la LFT de 1931 se estableció la responsabilidad solidaria del beneficiario final.

⁸⁵ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. "Los contratos de protección y el proyecto de reforma laboral". *Auge y perspectiva de los contratos de protección*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México. 2006. 160 pp.

Estas formas de contratación han representado también procedimientos para colocar a trabajadores, anteriormente asalariados, en condiciones de ingresos a comisión que se resuelve en condiciones salvajes de explotación del trabajo.

Para resolver esta situación y tomando la experiencia de otros países vemos necesario que la modificación del marco normativo del trabajo conlleve establecer:

- I. Reglas claras y explícitas de solidaridad laboral que de ninguna manera puede ser sustituida por fianzas o cualquier otra forma de garantías insuficientes incluso en el mundo mercantil y mucho más insuficientes para garantizar los derechos individuales del mundo laboral.
- II. Responsabilidades incluso de naturaleza penal para los funcionarios de la administración pública y patronos que promuevas y/o posibiliten el fraude laboral por medio de este esquema.
- III. Poner a consideración la idea de que exista un registro de las empresas que se dediquen a esta actividad por parte de las autoridades, prohibición de prestación de servicios para labores que la propia empresa final realiza y otros candados semejantes.
- IV. Registro Público de los contratos que se celebren por empresas terciarizadoras, consignando beneficiarios finales y en su caso, organizaciones sindicales participantes.

4.2.4 Derecho de asociación sindical

Es necesario señalar la importancia que toma el tema de la libertad y democracia sindical al intentar establecer algunos directrices sobre las que debe transitar la reforma laboral. En el contexto actual el que se desenvuelve el derecho de asociación sindical, en donde el neoliberalismo cuestiona el papel del

Estado como garante de la existencia de lo social y trastoca el derecho social por expresiones de caridad en manos de empresarios con actitudes filantrópicas, en un contexto en que se habla que la lucha de clases es un concepto no vigente y se pone en cuestionamiento la existencia de los sindicatos, resulta por demás difícil tal panorama. Darle vigencia y justificación a la tarea de las organizaciones sindicales, se puede hacer a través de la libertad y democracia sindical.

En México, el terreno de de las injerencias finalmente se ha construido desde el Estado y en el contexto de la “legalidad” de modo que al establecer que las autoridades registran, autorizan, impiden, reconocen y realizan un sinnúmero de conductas y señalan una serie de condiciones para la acción de los trabajadores, han convertido la participación de las distintas instancias de autoridad en enclaves básicos para el ejercicio de los derechos laborales e incluso para la existencia de las organizaciones sindicales. Además, las autoridades encargadas del registro han hecho de la dirección sindical una institución más importante que el sindicato y también han establecido condiciones para que los patrones contraten con empresas subcontratistas que les ofrecen garantías de no conflictividad laboral a cambio de un porcentaje en la nómina. De ahí la necesidad de que el derecho de asociación laboral se replanteado y realmente protegido.

El modelo de regulación laboral surgido con la ley de 1931, se caracterizó por radicar el poder de la intervención estatal para determinar la viabilidad de la satisfacción de las necesidades obreras y patronales.⁸⁶ Es por ello que desde siempre este esquema es el que ha prevalecido para regular las relaciones laborales. Esquema, intervencionista, corporativo y autoritario.

La injerencia del Estado en la vida sindical, es uno de los constantes en este modelo y nos atrevemos a decir, que si no llegamos a transformar las “reglas de juego” en esta materia, las organizaciones sindicales desaparecerían al no encontrar justificación de su razón de ser.

⁸⁶ BENSUSÁN AREOUS, Graciela. *El modelo mexicano de la regulación laboral. op. cit.* 256 pp.

Estamos ante un escenario en el que el tema a debate es el ejercicio del poder, el poder público y la autonomía o grados de autonomía que el gobierno puede aceptar que tengan las organizaciones sociales.

En estas condiciones pensamos que debiera garantizarse en la ley, en materia de derecho de asociación:

- I. Que las organizaciones sindicales se constituyan con plena libertad y sin requerir registro alguno.
- II. Que la toma de nota sea un mero acto administrativo respecto del cual la autoridad no tenga atribución alguna que limite el derecho de asociación.
- III. Que el radio de acción de las organizaciones lo establezcan las propias organizaciones sindicales.
- IV. Que el derecho de renunciar a una organización sindical sea pleno para los trabajadores y de ninguna forma cuestione su vínculo laboral.
- V. Que los actos constitutivos, de elección de sus direcciones, extintivos de la organización sindical, al igual que las determinaciones fundamentales de la vida de las organizaciones sindicales como son; la firma, revisión o disputa de titularidad de contrato colectivo, se realicen mediante voto universal directo y secreto, sirviéndose de padrones confiables y en lugares que garanticen la plena libertad de los participantes y la no injerencia de las autoridades, patronos o terceros.
- VI. Que se constituya una instancia autónoma del gobierno que registre y de publicidad y transparencia plena a los eventos anteriormente referidos.⁸⁷
- VII. Que se garantice por ley el derecho de revocación del mandato en los sindicatos.

⁸⁷ Figura que se contempla en la iniciativa de reforma constitucional al artículo 123, como Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

- VIII. Que se garantice por ley la existencia plural de organizaciones sindicales a voluntad de los trabajadores.

4.2.5 Contratación colectiva

En el desarrollo y devenir histórico el sistema de negociación colectiva adoptado en nuestro país, fue tomando forma con el marco jurídico que se ha señalado (un marco jurídico de control estatal), pero dentro del cual se privilegia la negociación a nivel de empresa y con un amplio respecto a las opiniones de las dirigencias sindicales, en detrimento, la gran mayoría de las veces, de la opinión de los mismos trabajadores. Esta circunstancia “útil” para el desarrollo de la economía durante muchos años, hoy en día se presenta como un verdadero problema ya que buena parte de los contratos colectivos de trabajo formalmente celebrados en el país parecieran no cumplir con sus objetivos primigenios, como los son mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y, en vez de ello, materialmente, mecanismos de protección del patrón.⁸⁸

Los *contratos colectivos de protección* son el principal fenómeno que agrede a la institución de la contratación colectiva, que de primer momento calificamos como una simulación de convenio en materia laboral entre una empresa y la representación sindical de los trabajadores a su servicio, consecuencia de la forma en que se regularon históricamente las relaciones laborales en nuestro país.

Los calificamos como simulación porque en realidad son elaborados, firmados y depositados al margen de los trabajadores que, supuestamente, se encuentran representados por estos sindicatos. El líder, en este tipo de prácticas, se comporta como el dueño de la toma de nota.

⁸⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias. op. cit.* 435 y 436 pp.

Es aquí que el estudio sobre tema de la contratación colectiva, adquiere particular relevancia en el contexto actual y nos vemos en la necesidad de establecer alternativas y soluciones a este tipo de prácticas, que inciden directamente y precarizan las condiciones de trabajo de los que viven de su fuerza de trabajo.

Resulta de particular importancia, señalar que la contratación colectiva es un mecanismo “dúctil” por el cual podemos llegar a la creación de la norma en materia laboral, y en el contexto actual representa el mecanismo más viable para que las normas laborales se adecuen y adapten al entorno cambiante. Sería, tal vez, a través de la contratación colectiva que le daríamos respuesta a esas necesidades de la modernidad; eficiencia, calidad, productividad etc. y también algún tipo de salida a problemas como el desempleo. Lamentablemente, la prosperidad de esta institución se encuentra condicionada por temas que se encuentran íntimamente relacionados: la libertad sindical, democracia sindical y autonomía sindical, elementos sin los cuales cualquier sistema de contratación no tiene perspectiva de ser un mecanismo que mejore las condiciones laborales de trabajo y tampoco tomarse en cuenta como la opción novedosa para dar respuesta a los cambios del sistema de producción.

La necesidad para poner en práctica las bondades de la contratación colectiva, depende entonces de un buen sistema que regule a las organizaciones sindicales, un sistema que propicie la verdadera representación sindical y garantice la no intervención del Estado.

Un ejemplo claro en nuestro país de la bondades de la contratación colectiva, lo encontramos en el contrato colectivo de trabajo firmado por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la empresa Teléfonos de México, en donde el contrato colectivo ha sido el espacio idóneo en donde se han plasmado los esfuerzos que las partes (patrón y sindicato) han hecho para incorporar temáticas novedosas en la relación laboral, tales como la productividad, la calidad, aspectos sobre género, nuevas formas de contratación individual y, en algunos casos incluso, la subcontratación y la terciarización.

De esta manera, además de lo ya mencionado en el tema de derecho de asociación, en la reforma laboral se deberá tener en cuenta:

- I. Propiciar una contratación colectiva de largo alcance, es decir, se brinden las condiciones para que la contratación colectiva permee por ramas de la industria. Esto resultaría atractivo, ya que se podría crear con ello estrategias productivas y comerciales por sector que el Estado determine como estratégicas para la competitividad de nuestro país.
- II. La contratación colectiva de largo alcance, por lo menos debe contemplar los siguientes aspectos: salario y jornada. Las particularidades, poderlas establecer en contratos anexos por empresa, sector, establecimiento o gremio etc.
- III. La creación de un organismo autónomo y público de depósito de contratos colectivos de trabajo, en dónde los trabajadores y la sociedad en general puedan acceder a conocer las particularidades en las que se desarrollan las labores en determinado contrato colectivo.

4.6 Derecho de huelga

Tradicionalmente la doctrina ubicó a la huelga como una de las instituciones más importantes del derecho social en el mundo, considerándola, incluso, como una de las expresiones más acabadas de las pocas formas autocompositivas que un sistema jurídico acepta, justificada en este caso, por el trascendente interés que con dicha institución se pretendía proteger, a saber el interés del colectivo de trabajadores. Teniendo como influjo este tipo de razonamientos, la huelga apareció históricamente como la expresión del interés de los trabajadores por alcanzar el logro de ciertos objetivos frente al patrón en el centro de trabajo; para

algunos análisis doctrinarios, la huelga es simplemente una expresión de la lucha de clases.⁸⁹

Como ya se mencionó, en el capítulo primero de este trabajo, la huelga tuvo primero una existencia real antes que formal; primero fue un hecho, que con el paso del tiempo iría adquiriendo una formalidad jurídica para ser ubicado posteriormente en los sistemas jurídicos, dando lugar a lo que hoy conocemos como derecho de huelga.

El derecho de huelga es un tema polémico y en plena evolución, enfrenta hoy día una severa crisis que se manifiesta de muy diversas formas: dificultades para su ejercicio, efectividad como medio de presión, carácter simbólico del derecho, credibilidad como estrategia gremial y desprestigio social, entre otras. Lo que se debe pensar es en los causes que debiera tomar en una realidad como la actual y en los años por venir.

Para el caso de nuestro país, como sabemos el tema de la huelga ha sido uno de los de mayor conflictividad por situaciones como los siguientes, que tienen al derecho de huelga como una institución descalificada.

- a) Son censurables las llamadas “huelgas locas” al igual que lo son los contratos “colectivos de protección”, y se debe procurar evitarlos.
- b) En la mayoría de los casos la contratación colectiva se “conviene” al margen de los trabajadores y este esquema no puede ser benéfico ni para la empresa ni para los trabajadores que ignoran la forma como se definen sus condiciones de trabajo y menos aún están capacitados para comprometerse en sacrificios que desconocen aún más su necesidad.
- c) La huelga por coalición de trabajadores, contemplada en la Constitución, desapareció de la vida laboral desde años atrás por no decir décadas.

⁸⁹ *Ibídem.* 456 pp.

- d) Las huelgas, desde los años setenta prácticamente han desaparecido y no porque las condiciones de trabajo sean las mejores sino porque en la mayoría de los casos han sido contraproducentes.
- e) Lo más grave, la intervención del gobierno en el tratamiento de los conflictos colectivos ha sido de lo más desafortunada por su incapacidad de actuar como árbitro imparcial, por la verticalidad con la que ha actuado, por la violencia con la que ha destruido el marco normativo del trabajo y sobre todo por el compromiso que ha asumido en la defensa de los intereses empresariales, conductas todas éstas que le han hecho perder totalmente la legitimidad necesaria en un país que pretende ser democrático.

No teniendo nada de nuevo las siguientes conclusiones sobre la problemática actual, señalaremos como necesidades para una reforma laboral las siguientes:

- I. Garantizar el voto universal, directo, en lugar confiable, con padrones confiables y secreto en todos los eventos fundamentales de la vida de las organizaciones sindicales y sobre todo para declarar y levantar huelga.
- II. Explorar expedientes de arbitraje para la solución de los conflictos colectivos, en manos de árbitros confiables visto que el gobierno no ofrece solvencia al respecto.
- III. Penalizar los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección Patronal.

4.7 Justicia laboral

Lo primero que debemos comentar en materia de justicia laboral, es el tema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La composición tripartita de las Juntas es incompatible con la imparcialidad que debe regir la actuación de un tribunal. En el mejor de los casos el interés del

otro, con lo que su inutilidad es obvia, si bien persisten los daños que provoca esa intervención, tanto en el costo adicional en la operación del tribunal como en la mayor tardanza en la resolución de los conflictos. Pero en otros casos, el interés de la organización sindical de la que proviene en el llamado “representante del trabajo”, que representa, en realidad, al sindicato que lo propone, se suma en muchos de los casos al patronal en contra del interés del trabajador que ha entrado en conflicto con ambos, con lo que por mayoría se puede imponer una resolución cargada de ilegalidad e injusticia.

La propuesta en concreto es cambiar las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Laboral, no vamos más allá en cuanto a su organización, dado que la organización y funcionamiento de estos juzgados correspondería a la normatividad judicial.

Debemos señalar que la ley deberá ordenar a los jueces laborales que procuren la solución conciliatoria de los conflictos, mediante la conciliación y la mediación, a lo largo del procedimiento. Por más que en los resultados de estas negociaciones siempre influyen circunstancias ajenas a lo que estrictamente tiene que ver con la justicia, lo cierto es que tampoco una resolución judicial por más apegada a derecho que sea, garantiza un final justo.⁹⁰

La solución jurisdiccional de los conflictos laborales, sean individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica, debe corresponder a jueces especializados, quienes bien podrían auxiliarse de peritos que conozcan el medio en el que ha surgido el conflicto y las circunstancias de la economía nacional o regional que puedan tener con su valoración, en los conflictos económicos o de intereses, pero sólo para acercar al juez a los hechos y ubicarlo así en el lugar desde donde pueda aplicar equidad, sin limitar su libertad para emitir sentencia.

La rapidez, sencillez, concreción, inmediatez, oralidad predominante, gratuidad y demás principios del proceso laboral, incluyendo, por supuesto, la

⁹⁰ BUEN UNNA, Carlos de. “Propuesta para una reforma laboral sobre el derecho procesal”. *La reforma laboral que necesitamos*. IIEc-UNAM. México. 2004. 170 pp.

tutela procesal que el legislador estableció a favor del trabajador, quedaría a cargo del juez. No hay razón para considerar que estos principios son incompatibles con su labor.⁹¹

Las anteriores propuestas responden a las necesidades que tiene el sector del trabajo, no decimos que todas, de ser así, seríamos muy pretenciosos. Lo que si estamos seguros es que con este análisis se brindan algunas ideas que servirán como directrices para que la reforma laboral, tenga resultados que beneficien a la sociedad en su conjunto.

Podemos concluir, después de haber hecho este ejercicio temático de propuestas de reforma laboral, que la necesidad de reformar el marco normativo del trabajo es imperante, pero lo es más aún, que esta necesidad imperante vaya en la dirección adecuada; una reforma estructural que dé respuestas a la problemática que embarga a este sector tan sensible, el trabajo.

⁹¹ *Ídem.*

CONCLUSIONES

PRIMERA. Nos hemos dado cuenta que los conceptos ya formulados por la doctrina, se encuentran totalmente sin correspondencia con la realidad que se vive en nuestros días.

Al hacer la revisión de los conceptos generales en materia laboral no damos cuenta que en ellos embarga la necesidad de reformularlos.

El derecho del trabajo demanda apuntalar la regulación algunas instituciones y en otras la necesidad de replantear ampliamente el contenido y diseño.

SEGUNDA. El sujeto del trabajo denominado “trabajador” responde con precisión a la naturaleza propia del sujeto de la relación laboral, y el cual en la lógica de las normas laborales (normas sociales/tutelares) se presenta como el sujeto de imputación al cual se le atribuyen efectos legales concretos.

Si bien la palabra “patrón” resulta peyorativa para designar a la persona física o moral que se sirve del trabajo subordinado de otras personas físicas a cambio de un salario, es sin duda la más idónea, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que los otros términos a la realidad y ordenamiento jurídico.

La ley vigente es por demás cuidadosa al establecer la forma del cómo debemos entender a la figura del intermediario, cómo fijar las limitaciones al intermediario y al beneficiario final del trabajo y, de manera directa, nos señala el que ésta práctica no sea remunerada con costos al trabajador y fija la responsabilidad solidaria para responder por las obligaciones contraídas hacia con el trabajador. La realidad es otra, las manifestaciones de empresas que ofrecen estos servicios y pseudosindicatos que firman contratos de protección

son la constante, situaciones que nos hacen pensar en la necesidad de proponer soluciones al respecto y así regular de forma más eficiente estas problemáticas que se suscitan.

TERCERA. La estabilidad en el empleo ha sido considerada por la doctrina como un “valor” inherente a la conformación y la vida de la relación laboral. La importancia de este principio protector radica en que trata de prevenir las consecuencias de una ruptura definitiva de la relación laboral, institución que adquiere una particular atención en casos en los cuales, no existe una cobertura y asistencia amplia a las personas que pierden su empleo.

Sin duda, es este uno de los temas más cuestionados en los últimos años en el marco de la reforma laboral, frente al cual se han alzado argumentos encaminados a mostrar lo obsoleto de este conjunto de disposiciones que protegen la permanencia de trabajador en su empleo. Hoy en día el principal argumento esgrimido en contra de la estabilidad en el empleo es aquel que las señala como un conjunto de normas que inhiben el empleo y que evitan que el patrón encuentre maneras más flexibles de contratar; sin embargo, estamos convencidos de que es importante darle entrada a nuevas formas de contratación que requiere el proceso productivo de nuestros días, pero también estamos convencidos de que esas nuevas formas de contratación no tienen por qué ser contrarias al principio de estabilidad en el empleo ni mucho menos precarizar las condiciones de trabajo.

CUARTA. La jornada de trabajo es uno de los temas que deben tenerse presentes al estudiar las condiciones generales de trabajo, pues es, junto con el salario, uno de los temas de mayor trascendencia y afectación para los sujetos de la relación laboral. Vale la pena llamar la atención sobre el hecho de que estamos ante un institución que hoy en día reclama también una

actualización, más allá de los repetitivos y exegéticos debates nacionales e internacionales, dónde la tendencia marcada en los últimos años ha sido la discusión relativa a la reducción de la duración del trabajo, el mundo moderno nos lleva a pensar que el trabajo cada vez será realizado en condiciones diferentes a las que en el pasado privaron y es necesario establecer una respuesta legal al respecto.

QUINTA. La conformación del marco de regulación laboral respondió a intereses políticos y económicos, y no a la necesidad de regular de una forma justa las relaciones laborales de nuestro país. El fenómeno del *corporativismo* como característica de la clase obrera mexicana.

La necesidad de control de las relaciones laborales por parte del Estado orillo a tener una regulación tan deficiente y tan inequitativa para los diferentes sectores de trabajadores. En lo que corresponde a la materia individual, no garantiza las tutelas que en las leyes se consignan para con los trabajadores y han causado la precarización en su realidad y, en lo colectivo, el actual régimen de regulación favorece el control, autoritarismo y discrecionalidad con que el Estado puede actual para dar tratamiento a los conflictos del trabajo y mantiene el régimen del sindicalismo conservador que cumple otras funciones, menos la de representar los intereses de los trabajadores.

Poner en práctica el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical en nuestro país requiere, entre otras cosas, una base jurídica que garantice que estos derechos son aplicados; un marco institucional propicio entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o combinaciones de ambas; la no discriminación contra las personas que deseen ejercer su derecho de hacer oír su voz; y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores se acepten mutuamente como interlocutores para resolver conjuntamente los problemas y enfrentar los retos que se les plantean.

SEXTA. Uno de los fenómenos que agrede a la institución de la contratación colectiva es el de los *contratos colectivos de protección*.

El estudio sobre tema de la contratación colectiva, adquiere particular relevancia en el contexto actual y nos vemos en la necesidad de establecer alternativas y soluciones a este tipo de prácticas, que inciden directamente y precarizan las condiciones de trabajo de los que viven de su fuerza de trabajo.

La actual normatividad no corresponde con la realidad; no encontramos en el ordenamiento jurídico una regulación eficaz y justa de las relaciones laborales.

SÉPTIMA. La necesidad de reglamentar las normas laborales del artículo 123 Constitucional, respondió a la necesidad de control por parte del Estado sobre las relaciones laborales del país y no a la legítima tutela de los principios contenidos en dicho artículo.

El tema de la reforma laboral, es un tema de suma importancia y delicadeza, porque en él se encuentran en juego los intereses de muchos de los que intervienen en el sistema de producción ---los intereses son muchos---, pero no hay que olvidar que estamos frente a una ley de naturaleza tutelar de los intereses de los trabajadores.

OCTAVA. La necesidad de crear un régimen laboral especial dirigido a regular las relaciones laborales de los servidores públicos, respondió a la necesidad de crear un ordenamiento jurídico excepción que se traduce en limitaciones a los derechos colectivos de que gozan los trabajadores en lo general.

De igual manera, la facultad consignada para los gobiernos locales para regular las relaciones laborales de sus trabajadores responde a la necesidad de limitar los derechos colectivos de éstos, pero además, crea una problemática adicional; la de la cantidad de Leyes Reglamentarias del artículo

123, que por consecuencia de las disposiciones mencionadas, existen en materia de trabajo. Para ilustrar lo siguiente: El Estado mexicano se compone por 31 Estados y 2440 Municipios, lo cual se traduce en la posibilidad de que existan 2474 leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, sumando también la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado y sin contar las demás leyes de excepción del trabajo que otros ordenamientos establecen.

No resulta del todo justo, que existan leyes de excepción en materia de trabajo que traten de forma distinta las relaciones de trabajo, en virtud de que la existencia de una norma uniforme es condición fundamental para erradicar la discriminación de los trabajadores, entre quienes tienen derechos plenos y quienes no los tienen.

NOVENA. El desempleo abierto y el encubierto se han incrementado a partir de la política neoliberal impuesta a partir de 1982, siendo éste año en el que empieza a cambiar el modelo económico.

La política económica entonces adoptada se tradujo en el estancamiento de la legislación laboral que había experimentado cierta evolución en el terreno de las prestaciones con la Ley de 1970 y las reformas de Echeverría, en el debilitamiento del poder contractual de los sindicatos y de la capacidad adquisitiva de los asalariados, así como el aumento del desempleo.

La *flexibilización* y la *desregulación de las relaciones laborales* se implantaron de facto –casi siempre de forma autoritaria-- en el terreno colectivo contractual, que es el que verdaderamente repercute, dando el alto grado de ineffectividad de la regulación estatal.

Ante la aguda crisis de las instituciones laborales y enfrentar los retos de la modernidad, lo que ahora parece necesitarse es el reemplazo del ordenamiento jurídico laboral, por otro capaz de permitir el incremento de la

productividad y la eficiencia pero, estando convencidos, sin que deje de lado la tutela de los intereses de los trabajadores y promueva una verdadera distribución de los beneficios obtenidos.

DÉCIMA. Al realizar la revisión de las propuestas de reforma laboral de los últimos años, podemos apreciar que existen opiniones divergentes sobre el tema. En necesario, para dar un tratamiento objetivo al tema, dejar de lado los intereses y concentrar esfuerzos para concretar una reforma laboral que sea benéfica para todos, trabajadores, sindicatos, empresarios y Estado.

DÉCIMA PRIMERA. El debate y concreción de la reforma es inminentemente necesario por muchas razones, la principalísima es el desfase de la Ley Federal del Trabajo frente a las profundas transformaciones que en las últimas décadas ha tenido el mundo del trabajo en México.

La reforma estructural en el ámbito laboral está esperando. Es necesaria si se quieren liberar las fuerzas productivas para la creatividad, la productividad y la inclusión social. Es en este sentido que se afirma que una reforma integral de lo laboral es uno de los principales ejes de la reforma del Estado y principalmente en la necesidad de deshacer el perverso nudo estructural corporativo.

Hoy lo que necesitamos es una reforma que no tan solo adecue el contexto productivo a las exigencias de flexibilidad productiva sino que sea capaz de redistribuir el riesgo que hoy supone la mayor movilidad laboral impuesta por las presiones competitivas.

La necesidad de reformar el marco normativo del trabajo es imperante, pero lo es más aún, que esta necesidad imperante vaya en la dirección adecuada; una

reforma estructural que dé respuestas a la problemática que embarga a este sector tan sensible, el trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA. No podemos seguir con el sistema actual, de exclusión de derechos entre los que los tienen, los que no los tienen y los que medianamente los tienen. Pensamos que una reforma integral en materia de trabajo, que derogue el apartado B y las disposiciones que facultan a las legislaturas de los Estados para regular a los trabajadores al servicio de los mismos y los Municipios, es necesaria y posible, sobre todo recurriendo a establecer las particularidades de los distintos sectores en capítulos especiales.

DÉCIMA TERCERA. El trabajo moderno es cada vez más calificado, especializado y reclama de habilidades que no necesariamente debemos presuponer que cualquier persona las tenga. Debemos abrir las puertas a las nuevas formas de contratación; la necesidad de abatir el desempleo, de hacer más competitivo al país, ofrecer alternativas al empleo informal, etc. el abrir nuevos espacios en la rigidez de la norma laboral no implica que las condiciones de trabajo deban ser precarizadas.

DÉCIMA CUARTA. Resulta también necesario regular la subcontratación con reglas claras y explícitas de solidaridad laboral, imponiendo responsabilidades, incluso de naturaleza penal, para los funcionarios de la administración pública y patrones que promuevan y/o posibiliten el fraude laboral por medio de este esquema.

DÉCIMA QUINTA. La injerencia del Estado en la vida sindical, es uno de los constantes en este modelo y nos atrevemos a decir, que si no llegamos a transformar las “reglas de juego” en esta materia, las organizaciones sindicales desaparecerían al no encontrar justificación de su razón de ser.

En esta materia se propone garantizar el derecho de libertad y democracia sindical.

DÉCIMA SEXTA. Resulta de particular importancia, señalar que la contratación colectiva es un mecanismo “dúctil” por el cual podemos llegar a la creación de la norma en materia laboral, y en el contexto actual representa el mecanismo más viable para que las normas laborales se adecuen y adapten al entorno cambiante. La necesidad para poner en práctica las bondades de la contratación colectiva, depende entonces de un buen sistema que regule a las organizaciones sindicales, un sistema que propicie la verdadera representación sindical y garantice la no intervención del Estado.

DÉCIMA SÉPTIMA. En materia de justicia laboral, la propuesta en concreto es cambiar las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Laboral.

DÉCIMA OCTAVA. Las propuestas desarrolladas en el presente trabajo responden a algunas de las necesidades que tiene el sector del trabajo. Lo que si estamos seguros es que con este análisis se brindan algunas ideas que servirán como directrices para que la reforma laboral, tenga resultados que beneficien a la sociedad en su conjunto.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”. *Reforma laboral Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Económicas-et al. México. 2003.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Diccionario jurídico mexicano*. Tomo A-CH. 10ª edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa. México. 1997.

BARBA, Héctor. “Contenido y alcances de las iniciativas de reforma laboral de la UNT y de los sindicatos corporativos y empresarios”. *Reforma laboral Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Económicas-et al. México. 2003.

BENSUSÁN AREOUS, Graciela. *El modelo mexicano de la regulación laboral*. UAM-X, Fundación Friedrich Ebert S., FLACSO, Plaza y Valdez México, 2000.

BENSUSÁN AREOUS, Graciela. “Diseño legal y desempeño real: México”. *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales de América Latina*. UAM-Xochimilco-Miguel Ángel Porrúa. México. 2006.

BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso y Germán Reyes Gaytán. *Análisis sucinto de los tópicos más importantes de las propuestas de reforma laboral; PAN y PRD*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México. 2010.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. “Los contratos de protección y el proyecto de reforma laboral”. *Auge y perspectiva de los contratos de protección*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México. 2006.

_____. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. Iure Editores. México. 2006.

BUEN LOZANO, Néstor de. "... el trayecto de la legislación del trabajo... descrito con mano firme y ánimo ligero". *Reforma laboral Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Económicas-et al. México. 2003. 154 pp.

_____. "Prologo a cambio de una aportación no hecha", *Democracia Sindical*. Instituto de Investigaciones Económicas UNAM. México. 2001.

_____. *Derecho del trabajo*. Tomo I. 3ª edición. Porrúa. México. 1979.

BUEN UNNA, Carlos de. "Propuesta para una reforma laboral sobre el derecho procesal". *La reforma laboral que necesitamos*. IIEc-UNAM. México. 2004.

CALVA, José Luis. *Más allá del Neoliberalismo. Opciones dentro del cambio global*. Plaza & Janés. México. 2000.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Derecho Sindical*. 4º ed. Esfinge. México. 2004.

CUEVA, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo 1. 12ª edición. Porrúa. México. 1970.

FREIXES SANJUÁN, Teresa. *Constitución y Derechos Fundamentales. Estructura jurídica y función constitucional de los Derechos*. Promociones y Publicaciones Universitarias. Barcelona. 1992.

GARZA TOLEDO, Héctor de la. "Cultura y crisis del corporativismo en México". *Transición a la democracia y reforma del Estado en México*. Miguel Ángel Porrúa-Universidad de Guadalajara-FLACSO. México.

GUILLÉN Romo, H. *La contrarrevolución neoliberal*. ERA. México.1997.

Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones. 2° ed. Tomo III, Antecedentes y evolución de los artículos 1° a 15 Constitucionales. Porrúa. México. 1981.

Los derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones. Comentarios, antecedentes y trayectoria del articulado constitucional. Artículos 114-136. 7ª edición. Tomo XX, LIX Legislatura Cámara de Diputados, México, 2006.

LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. *Neoliberalismo v flexibilización de los derechos laborales.* UAM-Azcapotzalco-Miguel Ángel Porrúa. México. 2002.

REYES GAYTÁN, Germán et al. "Marco Normativo del Trabajo". *Perspectivas de las relaciones laborales en México.* IIEc-UNAM. México 2010.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias.* H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura-UAM Azcapotzalco. México. 2006.

SANTOS AZUELA, Héctor. *Diccionario jurídico mexicano.* Tomo P-Z. 10ª edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa. México. 1997.

TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando. *Diccionario jurídico mexicano.* Tomo A-CH. 10ª edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa. México. 1997.

TELLO, Carlos. *Sobre la desigualdad en México.* Facultad de Economía UNAM. México. 2010.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo.* 4 ed. Porrúa. México. 1970.

VILLARREAL, René y Rocio R. de Villarreal. *La apertura de México y la paradoja de la competitividad: hacia un modelo de competitividad sistémica.* Océano. México.

DICCIONARIOS

Diccionario jurídico mexicano. Tomos I a IV. 10ª edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Porrúa. México.

Diccionario de la Lengua Española. 22ª edición. Real Academia Española. México. 2011

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el grupo parlamentario del PAN en marzo de 2010.

Iniciativa de reforma constitucional presentada por el grupo parlamentario del PRD en de abril de 2010.

Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por el grupo parlamentario del PRD en abril de 2010.

PÁGINAS WEB

http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=salario

<http://www.e-local.gob.mx/wb2/ELOCAL/ELOC> Los últimos municipios creados

<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/boletines_2010/Junio/b91_stps.htm

Vo.Bo.
C. Longo

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