



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PRECARIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD DEL  
TRABAJADOR EN EL EMPLEO

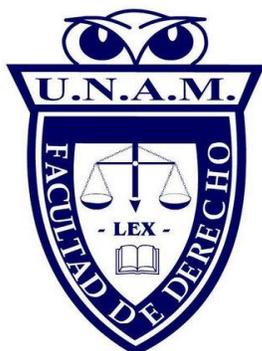
## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

KARELI GANTE ARAUJO

ASESOR: DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ.



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D. F. 2012.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## *Dedicatorias y Agradecimientos*

***A Dios,***  
*por permitirme realizar uno más de mis sueños y nunca perder la fe en él y en mí.*

***A mi madre, Alfa Araujo Arellano,***  
*mujer extraordinaria, que ha sido mi guía en cada instante de mi vida.*

*Gracias por la fortaleza, paciencia, entereza y amor que a manos llenas me has brindado, gracias por la confianza que siempre has tenido en mí, te agradezco infinitamente el haberme brindado lo mejor para concluir esta etapa de mi vida. Este trabajo de tesis, es el resultado de lo que tú y yo hemos construido juntas. Gracias mami por hacer de mí, el ser humano que soy.*

*Eres tú mi mejor ejemplo a seguir y mi mayor motivación.*

***A mi padre, Licenciado Pedro Gante Leonides,***  
*quien con su historia de vida me ha demostrado que nadie tiene la capacidad de romper los sueños e ilusiones de una persona, más que uno mismo.*

*Gracias papá por el ejemplo de perseverancia y constancia que has inculcado en mí, gracias por todo el apoyo que me has brindado en cada etapa de mi vida.*

*Sin ti, esto no sería posible.*

***A mi hermano, Edgar Gante Araujo,***  
*de quien he aprendido cosas sensacionales y he compartido momentos maravillosos.*

***A la Universidad Nacional Autónoma de México,***  
*quien me brindó todas las herramientas que necesitaba para poder realizar este sueño.*  
*Gracias por haberme acogido en tus aulas.*

*Al Doctor Enrique Larios Díaz,  
quien con su paciencia y amplio conocimiento,  
me cobijó e impulsó en la realización de éste trabajo. Gracias por todas las enseñanzas.*

*A cada mexicano,  
que con su esfuerzo y trabajo diario, contribuyen a que jóvenes como yo, puedan tener acceso a  
una educación gratuita y de calidad.*

# INDICE

	<b>Págs.</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>I</b>

## **CAPÍTULO I CONCEPTOS**

1.1. Trabajador.....	1
1.2. Patrón.....	4
1.3. Empresa.....	6
1.4. Autoridades del trabajo.....	8
1.5. Derecho del trabajo.....	10
1.6. Derechos laborales.....	12
1.7. Condiciones de trabajo.....	14
1.8. Terminación de la relación laboral.....	16
1.9. Rescisión de la relación de trabajo.....	19

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES**

2.1. Artículo 123 (CPEUM).....	22
2.2. Conferencia Internacional del Trabajo por la Conservación del Pleno Empleo.....	25
2.3 Carta de las Naciones Unidas.....	27
2.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	29
2.5. Reforma a las fracciones XXI y XXII del artículo 123.....	31
2.6. Ley Federal de Trabajo de 1931.....	33
2.7. Reforma de 1962.....	35

2.8. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	37
2.9. Reforma de 1980.....	39

**CAPÍTULO III  
LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO**

3.1. Ingreso al empleo.....	41
3.2. Contrato individual de trabajo.....	43
3.3. Contrato colectivo de trabajo.....	45
3.4. Relación de trabajo.....	47
3.5. Estabilidad en el empleo.....	49
3.6. Estabilidad relativa.....	51
3.7. Estabilidad absoluta.....	53
3.8. Suspensión de la relación de trabajo.....	55
3.9. Despido Masivo.....	57

**CAPÍTULO IV  
LA OFENSIVA DEL NEOLIBERALISMO SOBRA LA ESTABILIDAD DEL  
TRABAJADOR EN EL EMPLEO**

4.1. Neoliberalismo.....	62
4.2. Entorno previo en México.....	67
4.3. Primer gobierno neoliberalista.....	69
4.4. Salinismo.....	70
4.5. Régimen de Zedillo.....	73
4.6. Los intentos de reforma laboral foxista.....	75
4.7. Depredador del empleo.....	77
4.8. La crisis europea de 2011.....	82
4.9. El mercado impone a los mandatarios.....	84

<b>Conclusiones.....</b>	<b>86</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>89</b>

## INTRODUCCIÓN

En 1982 nuestro país adoptó una economía neoliberalista, este modelo se basa en obtener la mayor ganancia posible, al menor costo posible para el capitalista a través de la explotación obrera. En México, los trabajadores han soportado por más de 30 años, la insaciable ambición de riqueza, poder y control de los dueños del mercado, los capitalistas. Ellos controlan y manipulan todo a su conveniencia, ayudados por los gobiernos de los Estados, siendo éstos últimos sus humildes servidores.

El neoliberalismo, se expresa en el libertinaje del mercado, se ocupa de realizar una defensa dogmática del capitalismo, a través, de la abstención del Estado en las áreas consideradas estratégicas para una Nación, esto lo realiza a través de la privatización de empresas estratégicas y fomentando el individualismo, el Estado deja de ejercer su papel de rector de la economía de la Nación.

El sector obrero, ha sufrido el menoscabo de sus derechos laborales, en cuanto a la estabilidad en el empleo, prestaciones laborales, irrenunciabilidad de los derechos laborales adquiridos y los derechos humanos colectivos de sindicalización, contratación bilateral y derecho de huelga, lo que ha provocado la precarización de las condiciones de vida de los trabajadores. En este trabajo de investigación, abordaremos con especial interés el derecho a la estabilidad en el empleo con el que deberían contar todos los trabajadores, así como, las consecuencias del neoliberalismo sobre la estabilidad laboral.

En México ésta corriente se ha impuesto con el pretexto de modernizar al país y hacer de él, un competidor potencial, que se encuentre a la altura de las naciones reinantes. Para lograr sus objetivos, en repetidas ocasiones se ha buscado reformar la legislación del trabajo, para transformarla en una normatividad flexible que facilite las condiciones esenciales para la modernización. El último proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo fue presentado el 1º de

septiembre de 2012, con carácter de iniciativa preferente por el Presidente de la República, tiene por cometido, destruir los derechos laborales a través de la legalización del fraude de las empresas *outsourcing*, se incentiva la contratación eventual, genera inestabilidad en el empleo, modifica la tabla de enfermedades y la convierte en un “apartado de derechos administrativos”. Además, no sanciona las “renuncias en blanco”, con las cuales se obliga a los trabajadores a firmar y quita a los patrones la obligación de mantener el empleo mientras haya materia de trabajo. Esta propuesta lo único traería aparejado sería más miseria en la clase obrera de la nación, ya que se abarataría el salario percibido por los trabajadores.

Desde el momento en que fue adoptada la doctrina neoliberalista, la estabilidad en el empleo se encuentra en constante riesgo, debido a las ideas flexibilizadoras que contempla dicho modelo, ya que, se eliminaría la existencia de contrato de trabajo, quedando a voluntad del patrón la existencia de éste y no de la materia de trabajo. El libre despido, se admite sin ninguna responsabilidad para el patrón; así como la creación de contratos de prueba, capacitación inicial y de labores discontinúas; la legitimación de las “renuncias en blanco” y se legaliza la contratación de terceristas (*outsourcing*) que hoy en día la Ley Federal de Trabajo lo considera como una práctica ilegal.

El presente trabajo tiene por objeto el estudio de la realidad por la que atraviesa el derecho laboral mexicano, a consecuencia de las políticas económicas adoptadas por el gobierno federal.

En el primer capítulo, explicaremos conceptos que son fundamentales para poder comprender el estudio de los capítulos subsecuentes. De forma que se conceptualiza al derecho del trabajo, se exponen nociones sobre los sujetos de la relación laboral, empresa, Autoridades del trabajo. Se explica qué son los derechos laborales, las condiciones de trabajo; así como una breve exposición de la terminación de las relaciones laborales y la rescisión de las relaciones de trabajo.

El segundo capítulo lo dedicamos a plantear cuales han sido los antecedentes de la estabilidad en el empleo, entre los cuales se encuentra el Plan de Guadalupe y sus reformas, las cuales prepararon el camino, para lo que posteriormente sería el artículo 123 constitucional. También explicaremos antecedentes internacionales como lo son, la Conferencia Internacional del Trabajo por la Conservación del Pleno Empleo, la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Finalizaremos con diversos análisis a las modificaciones hechas a la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo tercero, abordaremos ampliamente, la estabilidad del trabajador en el empleo. Abordaremos este tema explicando diversas locuciones, que conforman éste derecho irrenunciable. Iniciaremos explicando cuales son los supuestos por los que un trabajador puede ingresar al empleo, definiremos al contrato individual y colectivo de trabajo, así como a la relación laboral. Conceptualizaremos y explicaremos a la estabilidad en el empleo, con sus dos variantes: la estabilidad absoluta, que es la regla general y la estabilidad relativa, una excepción a la estabilidad absoluta. Finalizaremos explicando la suspensión de la relación laboral y el despido masivo, como forma de terminación de las relaciones colectivas laborales.

Consumaremos este trabajo en el capítulo cuarto, en el cual abordaremos el tema del Neoliberalismo, sus antecedentes nacionales e internacionales, las causas que le dieron origen, así como las medidas que han sido tomadas por los gobiernos y han desencadenado repercusiones catastróficas que ha tenido éste sistema político-económico en el ámbito nacional e internacional.

Por último, expondremos las conclusiones a que hemos llegado con el presente estudio, manifestando que el sistema económico, político y financiero que ha imperado durante los últimos años, definitivamente y sin lugar a dudas, no es el camino idóneo para conseguir el equilibrio entre patrones y trabajadores. Manifestamos, que el sector obrero del país, no necesita una reforma neoliberal, debido a que desencadenaría una ola de la miseria y tragedia social.

# CAPITULO I

## CONCEPTOS

Para dar inicio a este trabajo, es importante exponer los conceptos que nos permitirán comprender con mayor claridad el tema de estudio. Es así, como abordaremos nociones de trabajador, patrón, empresa, derecho del trabajo, autoridades del trabajo, entre otras. De igual manera, se conceptualizarán las acepciones que se encuentran más relacionadas con la estabilidad en el empleo, como lo son condiciones de trabajo, terminación de la relación laboral y rescisión de la relación laboral.

### 1.1. TRABAJADOR

Son innumerables las definiciones que podemos encontrar a cerca de la noción de trabajador en su carácter sustantivo. Una de ellas es la proporcionada por el Dr. Alberto Briceño Ruiz, quien señala que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado”<sup>1</sup>.

Por su parte el Dr. Mozart Víctor Russomano sostienen que a partir de lo establecido en la misma ley (de Brasil), se puede deducir que el empleado únicamente puede ser una persona física. El autor brasileño indica que “la naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado”<sup>2</sup>.

El laboralista mexicano Mario de la Cueva señala que la prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo, es lo que caracteriza al

---

<sup>1</sup> Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. (Colección Textos Jurídicos Universitarios). Editorial HARLA. México. 1985. pp. 138-139.

<sup>2</sup> Russomano, Mozart Víctor. DERECHO DEL TRABAJO: EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1982, p. 139.

trabajador<sup>3</sup>. Para el Dr. Dávalos el concepto de trabajador es genérico, y le es asignado a toda aquella persona que acorde con la ley proporciona su fuerza de trabajo a otra<sup>4</sup>.

Por nuestra parte creemos que la definición legal, contenida en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo (LFT) contiene algunas deficiencias, una de ellas es el señalar que el trabajador es quien presta un “trabajo”, la utilización de esta palabra es incorrecta debido a que se incurre en un pleonasma porque la palabra trabajador se deriva de la acepción trabajo, por dicha razón consideramos que el termino más correcto sería “prestación de servicios”, ya que es lo que el trabajador brinda al patrón, con la finalidad de lograr los fines de la empresa y autorealizarse.

El Dr. Néstor de Buen al respecto nos dice que: “La definición de la ley laboral actual que contempla en concepto de trabajador es más precisa, solo tienen el defecto secundario de hablar de ‘persona moral’, concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de ‘persona jurídica’, que contenía la iniciativa presidencial.”<sup>5</sup>. Coincidimos con el laboralista mexicano, debido a que el término “moral” se refiere a “las reglas de conducta que se plantean como necesarias para la vida en una comunidad”<sup>6</sup>, en este sentido, una persona moral es aquella que acata los reglas de conducta que se establecen dentro de una comunidad. Por lo mencionado creemos que lo correcto es utilizar el vocablo persona “jurídica”, que se refiere a un ente integrado por diversas personas jurídicas, al cual el Derecho les atribuye y reconoce una personalidad jurídica propia.

De lo mencionado con anterioridad, conceptualizamos al trabajador, como aquella persona física, que en plena capacidad de goce y ejercicio, presta sus

---

<sup>3</sup> Cfr. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. 4ª edición. Editorial Porrúa. México. 1954. p. 416.

<sup>4</sup> Cfr. Dávalos, José. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 16ª edición. Editorial Porrúa. México. 2007. pág. 86.

<sup>5</sup> De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. 7ª edición. Editorial Porrúa. México, 1989. pp. 465-466.

<sup>6</sup> Zaragoza Martínez, Edith Mariana *et al.* ETICA Y DERECHOS HUMANOS. (Colección textos jurídicos). 2ª edición. IURE Editores. México. 2008. p. 6.

servicios de forma personal y subordinada, a otra persona física o jurídica, denominada patrón, a cambio de una retribución económica.

Los empleados pueden clasificarse de acuerdo a la temporalidad del trabajo que realicen. Los trabajadores pueden ser temporales, de temporada o eventual. El primero es aquel trabajador que sustituye a otra persona por un lapso de tiempo determinado; el trabajador de temporada es aquél que presta sus servicios en labores cíclicas y finalmente el trabajador eventual es aquel que presta sus servicios en labores diferentes a las que normalmente realiza dentro de la empresa.

De los conceptos anteriores podemos realizar el siguiente análisis:

- *El trabajador será invariablemente una persona física.* Este concepto es general, debido a que se le asigna a toda aquella persona, que proporcionan su fuerza de trabajo al servicio de otra. De igual forma, esta concepción no admite distingo alguno, tomando como base el texto constitucional, al igual que la LFT, en el párrafo segundo del artículo 3º, que dispone: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”
- *El trabajador prestará sus servicios a otra persona física o jurídica.* el trabajador, tiene la obligación de prestar sus servicios en la forma y tiempo que señale en contrato de trabajo; al igual que a la persona que dicho documento establezca.
- *El servicio que se presta deberá realizarse en forma personal.* Esto implica que la obligación será intransferible a otra persona, porque en el momento en que se haga una transferencia de la obligación, se estaría en presencia de una nueva relación de trabajo.
- *El trabajo se hará de manera subordinada.* La subordinación implica la facultad de mando que ostenta el patrón sobre el trabajador, así como el deber de obediencia del trabajador hacia el sujeto a quien le este prestando el servicio, es decir, el patrón.

## 1.2. PATRÓN

Uno de los sujetos que integran la relación de trabajo es el patrón, a quien la ley laboral lo define como “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.” Aunque la definición es adecuada, resulta incompleta debido a que se hace omisión del elemento de subordinación, así como de la obligación del patrón de pagar un salario al trabajador.

La subordinación que ejerce el patrón sobre el trabajador es la principal característica de este sujeto de la relación laboral, debido a es él quien recibirá los servicios del trabajador pactados en el contrato de trabajo, esto con el objeto de dirigir la actividad de los empleados y así, poder alcanzar los fines que han sido establecidos por la empresa. En dicho sentido, Dionisio J. Kaye, define a esta figura en base al elemento “subordinación”, señalando que el patrón es: “aquella persona que ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores le deben a él”<sup>7</sup>.

Para Juan D. Pozzo, aquella persona que directa o indirectamente puede dirigir la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio, recibe el calificativo de empleador, patrón o trabajador<sup>8</sup>.

Para el jurista español Manuel Alonso García, “Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”<sup>9</sup>, es conocido como patrón. De tal manera, que es obligación del patrón brindar un salario remunerador al trabajador, con el cual pueda él y su familia vivir dignamente.

---

<sup>7</sup> Kaye, Dionisio J. RELECCIONES COLECTIVAS E INDIVIDUALES DEL TRABAJO. 3ª edición. Editorial Themis. México. 2002. p. 41.

<sup>8</sup> Cfr. De Pozzo, Juan. MANUAL TEORICO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Parte General. “Derecho Privado del Trabajo”. 2ª edición. EDIAR Sociedad Anónima Editorial Comercial, Industrial y Financiera. Buenos Aires. 1967. p. 155.

<sup>9</sup> García, Manuel Alonso. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 3ª Edición. Ediciones Ariel. Barcelona. 1971. p. 300.

En su obra, el Dr. Miguel Borrell Navarro, anota que “patrón es la persona física o moral, que recibe las aportaciones laborales de los trabajadores, provenientes de la actividad convenida desempeñada a satisfacción del patrón, bajo su dependencia y dirección, a cambio del salario devengado, conforme a las normas pactadas en el contrato de trabajo”<sup>10</sup>.

Salvador Orizaba Monroy, explica que patrón es “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.”<sup>11</sup> Sin embargo, como bien lo señala el artículo 26 de la LFT, la falta del contrato de trabajo, no priva al trabajador de derechos que emanen de las normas de trabajo y de los servicios prestado y le es imputada al patrón ésta falta, debido a que es una de sus obligaciones.

Krotoschin define a ésta figura como “la persona (física o jurídica) que ocupa uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios”<sup>12</sup>.

El Dr. Mario de la Cueva, manifiesta que la definición proporcionada por la ley laboral es bastante comprensible y no necesita mayor explicación. No obstante subraya que, para que se tenga la calidad de patrón, es necesario que la utilización de los servicios quede asentada en el contrato de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de una persona mediante contratos de naturaleza civil<sup>13</sup>.

Se designa con el nombre de patrón a la persona física o jurídica, que utiliza y contrata los servicios de uno o varios trabajadores, con el objeto de dirigir su actividad y así, alcanzar los fines establecidos por la empresa, a cambio de la retribución económica y demás prestaciones señaladas en la ley laboral y el contrato de trabajo.

---

<sup>10</sup> Borrell Navarro, Miguel. PRONTUARIO DE DERECHO LABORAL. Editorial Sista. México. 2008. pp. 101, 99.

<sup>11</sup> Orizaba Monroy, Salvador. DICCIONARIO JURIDICO. “El ABC del Derecho. Términos jurídicos y administrativos”. Editorial Sista. México. 2008. p. 315.

<sup>12</sup> Citado por De Buen Lozano, Néstor. ob. cit. p. 478.

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario. Ob. cit. p. 427.

### 1.3. EMPRESA

La empresa como bien lo señala Mario de la Cueva “es la entidad donde el empresario impone su capricho. Es, en rigor, un centavo de soberanía patronal.”<sup>14</sup>. Debido a que el patrón es quien gobierna en ‘su territorio’ y no reconoce mayor autoridad que la suya, lo que impide que los trabajadores tengan condiciones laborales y humanas mínimas.

Por su parte Guillermo Cabanellas, sostiene que la empresa no es sujeto del Derecho del Trabajo, y demos evitar equiparar a la empresa y al patrón (empresario), debido a que a que el trabajador labora para la empresa, vista como la persona jurídica con la cual celebra el contrato de trabajo y a quien presta su servicio personal subordinado, y no así para el patrón<sup>15</sup>.

Néstor de Buen manifiesta que el concepto de empresa es cambiante, y se asocia a la idea de lucro. Sin embargo la organización y dirección, deben estar relacionadas con la elaboración de un fin común, así como los demás elementos objetivos<sup>16</sup>.

La definición brindada por la legislación laboral en el artículo 16 señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.” Para los juristas Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera la definición no es muy técnica, sin embargo sirve para establecer la disimilitud entre empresa y establecimiento.

El mexicano Baltasar Cavazos Flores, conceptualiza a la empresa como “un complejo jurídico, económico social, donde existe pluralidad de intereses que,

---

<sup>14</sup> De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Tomo I. 12ª edición. Editorial Porrúa. México. 1990. pp. 164-165.

<sup>15</sup> Cfr. Cabanellas, Guillermo. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo X. Voz: Empresa. Buenos Aires. 1959. pp. 54-55.

<sup>16</sup> Cfr. De Buen Lozano, Néstor. ob.cit. p. 487.

siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada”<sup>17</sup>.

Así, los autores Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, explican que la empresa laboral es “la unidad organizativa dentro de la cual un empresario, solo o en comunidad con sus colaboradores persigue continuamente un determinado fin técnico-laboral con la ayuda de medios materiales e inmateriales”<sup>18</sup>.

Rivero y Savatier, contemplan tres elementos característicos de la empresa laboral: una tarea a ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y una persona que asegura la realización<sup>19</sup>.

En este sentido, el primer elemento consiste en el fin último que pretende alcanzar la empresa, la autoridad que dirige la ejecución es el patrón y por último el trabajador es quien asegura la realización del fin que pretende alcanzar la empresa.

Visto lo anterior, a continuación definiremos lo que entendemos por empresa desde el punto de vista laboral y económico. Desde el punto de vista laboral, concebimos a la empresa como la organización, donde convergen los intereses del trabajador y el patrón, los cuales deberán estar relacionados para alcanzar un fin común, que satisfaga las necesidades del trabajador y de la empresa.

Finalmente, concebimos a la empresa desde el punto de vista económico, como la organización de los factores de la producción: tierra, trabajo y capital, con la finalidad de lograr los objetivos establecidos por la empresa y así, generar una producción que le permitirá obtener una ganancia.

---

<sup>17</sup> Cavazos Flores, Baltasar. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. 9ª edición. Editorial Trillas. México. 1998 (reimpresión 2011). p. 82.

<sup>18</sup> Cit. por De Buen Lozano, Néstor. ob. cit. p. 487.

<sup>19</sup> Cfr. Cit. por ídem.

#### **1.4. AUTORIDADES DEL TRABAJO**

En las relaciones de trabajo siempre debe imperar la equidad entre las partes: trabajador y patrón. Es por esta razón, que se han facultado a diversos órganos administrativos, jurisdiccionales y comisiones para que trabajen en favor de normas laborales más justas y equitativas, todo lo anterior a través de la creación, vigilancia y cumplimiento del derecho laboral.

La persona en quien reside el poder público y que detenta por su investidura una potestad emanada de la ley, es denominada autoridad. De acuerdo con la ley, las autoridades se clasifican en autoridades administrativas, comisiones y autoridades jurisdiccionales.

Las autoridades administrativas se encargan del mantenimiento, designación y supervisión de la administración pública, su principal representante es el Poder Ejecutivo. Las comisiones de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (LO) son órganos constituidos por el Pleno, que a través de la elaboración de dictámenes, informes, opiniones o resoluciones, contribuyen a que la Cámara cumpla sus atribuciones constitucionales y legales. Las Comisiones pueden ser ordinarias, de tareas específicas, especiales y de investigación.

Finalmente las autoridades jurisdiccionales son aquellas que tienen por objeto dirimir las controversias del orden judicial entre los particulares o un particular y el Estado, a través de la aplicación de la ley al caso concreto. En el ámbito del derecho laboral a quien corresponde la aplicación de las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones es:

- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- A la Inspección del Trabajo;
- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- Al Jurado de Responsabilidades.

Para Patricia Lemus Raya, las autoridades del trabajo son “las encargadas de aplicar las normas laborales, en su caso, resolver conflictos y solucionar los problemas que tengan los trabajadores, en el buen desempeño de sus labores...”<sup>20</sup>.

De lo anterior concluimos que las autoridades del trabajo son el conjunto de órganos encargados de impartir la justicia laboral, facultados por la ley, que tienen por cometido crear, vigilar y hacer cumplir el derecho laboral.

---

<sup>20</sup> Lemus Raya, Patricia. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial McGraw-Hill. México. 1997. pp. 9-10

## 1.5. DERECHO DEL TRABAJO

El espíritu que debe guardar el derecho laboral es la justicia social, la cual es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para todos los seres humanos, sin discriminación, de beneficiarse del progreso económico y social en todo el mundo”<sup>21</sup>. El derecho del trabajo debe fomentar la justicia social, a través de la protección y promoción de los derechos laborales, promoviendo en todo momento y lugar, la dignidad que debe guardar el trabajador en el empleo. Tal como lo señala el Doctor de la Cueva, el derecho laboral “se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”<sup>22</sup>.

De lo anterior podemos definir al derecho el trabajo como el sistema de normas jurídicas, principios e instituciones que tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, mediante la realización de la justicia social.

En el mismo sentido se expresa el jurista Trueba Urbina, quien expone que en sentido jurídico, “el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”<sup>23</sup>.

Para el Dr. José de Jesús Castorena el Derecho Obrero es el “conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargaran de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_151881.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_151881.pdf)

<sup>22</sup>De la Cueva, Mario. Ob. cit. p. 85.

<sup>23</sup> Citado por De Buen Lozano, Néstor. ob. cit. p. 127.

<sup>24</sup> Castorena, J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. “Derecho Sustantivo”. 6ª edición. s.e. México. 1984. p. 5

Como bien lo señala el laboralista mexicano, el derecho laboral se constituye de tres dimensiones fundamentales. La primera se refiere al ámbito individual, que se ocupa de regular la relación laboral que surge entre trabajador y patrón; la segunda contempla el ámbito colectivo, que es el derecho de coalición con el que cuentan trabajadores y patrones, para formar sindicatos, federaciones y confederaciones; y por último el ámbito procesal que se ocupa de regular las relaciones laborales a través de las autoridades del trabajo quienes se encargan de aplicar de las normas laborales.

Manuel Alonso García, opta por realizar una doble definición:

“En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal subordinado y libremente realizado por cuenta ajena.”

“En sentido estricto o jurídico positivo, derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”<sup>25</sup>.

En la opinión de Néstor de Buen, “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”<sup>26</sup>.

De todo anterior concluimos que la finalidad del derecho laboral, es el bienestar y la equidad dentro de la relación laboral, evitando el abuso del que puedan ser víctimas los trabajadores, mujeres embarazadas y los menores de edad, a través de la promoción y realización de la justicia social.

---

<sup>25</sup> García, Manuel Alonso. ob. cit. pp.77-78.

<sup>26</sup> De Buen, Néstor ob. cit. p. 131.

## 1.6. DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales son las normas de carácter laboral, plasmadas en instrumentos legales, que garantizan y fomentan una relación laboral equilibrada y justa entre el trabajador y el patrón.

Para Dionisio J. Kaye, los derechos laborales buscan “asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso en el presente y en el futuro que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana porque el hombre cumple su misión en la sociedad y en la vida, desarrollando una labor útil y honesta y nada más se le puede exigir, por lo que si algún riesgo natural o social le impidiera trabajar, el Estado, la sociedad y el Derecho deben acudir en su ayuda”<sup>27</sup>.

A pesar de que se cuenta con instrumentos nacionales e internacionales que brindan un marco legal a los derechos laborales y garantizan a los trabajadores sus derechos y libertades fundamentales, en muchos países aun se siguen presentando terribles atropellos a los derechos humanos y laborales de los trabajadores y desafortunadamente, México no se salva de estos actos plagados de brutalidad que se encuentran reflejados en la explotación, salarios míseros, riesgos de seguridad e higiene, discriminación hacia las minorías, a la mujer trabajadora, trabajos forzosos.

Desafortunadamente los gobiernos de los Estados, han dejado de lado la responsabilidad que tienen hacia el pueblo de garantizarles el bien común, debido a la falta de voluntad política con la cuentan y la corrupción e impunidad con la que se conducen, dejándose coaccionar por los grandes inversionistas dueños del capital.

La crisis ha llegado a tal punto que los trabajadores se han convertido en parte del mobiliario de una empresa, ya no son tratados como seres humanos, el empresario busca que su producción se realice con la menor inversión posible, para permitirle obtener una mayor ganancia, pagando salarios muy por debajo de

---

<sup>27</sup> Kaye, Dionisio J. ob. cit. p. 29.

los mínimos legales establecido. Sin lugar a dudas, el único responsable de dicha situación, es el Gobierno y las personas que detentan los cargos públicos, gracias a nosotros, el pueblo, quienes les brindamos ese poder con la finalidad de que buscaran nuestro bienestar; sin embargo, como ya lo mencionamos nuestros representantes se han dejado amedrentar por los grandes capitalistas, recibiendo estímulos fenomenales económicos y políticos que solamente ayudan a su bienestar personal.

Por su parte la OIT ha manifestado en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en su numeral 2º, cuales son los derechos fundamentales:

- libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio 87, 89, 135 y Recomendación 143);
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 29, 105);
- abolición efectiva del trabajo infantil (Convenio 138, 182 y Recomendaciones 146 y 190);
- eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio 100, 111).
- seguridad y salud (Convenio 155 y Recomendación 164);
- horas de trabajo (Convenio 1) y compensación por horas extra;
- salarios (Declaración Tripartita de la OIT sobre Principios Concernientes a las Empresas Multinacionales y la Política Social);
- seguridad de empleo (no abuso de la subcontratación del trabajo para evitar obligaciones de seguridad social) (Convenio 158); y
- derechos de los trabajadores a domicilio (Convenio 177 y Recomendación 184).

## 1.7. CONDICIONES DE TRABAJO

Para poder iniciar el análisis este tema es importante definir algunos conceptos introductorios, que nos serán muy útiles durante el desarrollo del tópico. Por 'condición' se entiende en forma simple, la "cualidad o circunstancia para que una cosa sea u ocurra"<sup>28</sup>, es decir que es una situación que invariablemente es necesaria para que se pueda surgimiento a otra circunstancia.

En sentido jurídico, entendemos por 'condición' al "hecho acontecimiento futuro o incierto que depende la validez o sustancia de algún acto o contrato del cual se hace depender el nacimiento o existencia de una obligación, o de un derecho o sea, del que depende la existencia de una relación de derecho"<sup>29</sup>.

Es importante mencionar que uno de los principales objetivos de la OIT es el mejoramiento y defensa de las condiciones de trabajo, con ayuda del *Conditions of Work and Employment Branch (TRAVAIL)*, el cual se encarga de desarrollar análisis comparativos y proporcionar asistencia técnica a los Estados integrantes de la Organización sobre temas referentes a salarios, jornada laboral, derecho colectivo, la protección de la maternidad, así como los acuerdos necesarios para adaptar la vida laboral a las exigencias de la vida actual<sup>30</sup>.

En el ámbito académico varios autores se han ocupado por definir a las condiciones de trabajo, entre ellos se encuentra Mario de la Cueva, quien comenta 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"<sup>31</sup>.

Por su parte Alena Garrido, explica que las condiciones de trabajo "constituyen valores sujetos a la protección jurídica de la dignidad e integridad

---

<sup>28</sup> EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO 2003. 9ª edición. Ed. Larousse. México. 2003. p. 274.

<sup>29</sup> Orizaba Monroy, Salvador. ob. cit. p.103.

<sup>30</sup> Cfr. <http://www.ilo.org/travail/lang--en/index.htm>

<sup>31</sup> De la Cueva, Mario. ob. cit. p. 266.

física y mental del hombre, y la fuerza del trabajo y la productividad”<sup>32</sup>. Sin embargo, dadas las circunstancias actuales en que vivimos, este concepto queda plasmado únicamente como un ideal en las obras jurídicas, debido a que siguen siendo innumerables los trabajadores que no perciben un salario digno y suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, aunado al debilitamiento de la seguridad en el empleo y las excesivas e inhumanas jornadas laborales necesarias para vivir un poco mejor, lo anterior con costos terribles a la salud de los trabajadores.

Dicho lo anterior, definimos a las condiciones de trabajo, como la institución jurídica que regula la forma y términos en que se establecerá la relación laboral, éstas deberán contener aspectos referentes a seguridad e higiene, jornada laboral, forma y monto de pago, entre otros, todos ellos deberán estar plasmados en el contrato de trabajo respectivo.

Se trata de una institución susceptible de regulación y se vale de diversos instrumentos jurídicos para realizar su cometido:

- Contratos individuales de trabajo.
- Contratos colectivos de trabajo.
- Reglamentos interiores de trabajo.
- Costumbre y usos de la materia.
- Interpretación de la ley.
- Resoluciones de la aplicación de la ley.

Por último no debemos olvidar que la finalidad de las condiciones de trabajo es la protección a la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores dentro de sus centros de trabajo, así como la determinación de las prestaciones que a las que tienen derecho a percibir por los servicios que prestan.

---

<sup>32</sup> Garrido Ramón, Alena. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 4ª edición. Editorial Oxford University Press. México. 2007. p. 74.

## 1.8. TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL

El vocablo 'terminación' deriva del latín *terminare* (limitar, acabar) que significa, llevar a fin o dar término de una cosa<sup>33</sup>. De lo anterior se desprende que la terminación de la relación laboral alude a la disolución definitiva de la relación laboral y sus efectos por causas no imputables a ninguna de las partes, es decir, se extingue la obligación por parte de trabajador de prestar un servicio personal subordinado, al igual, que la obligación del patrón de pagar un salario.

Para Dionisio J. Kaye la terminación de la relación laboral es la "cesación definitiva de los efectos de la relación jurídica por causas no imputables a ninguna de las partes."<sup>34</sup>. Rodríguez Herrera agrega que la causa que pone fin a la relación de trabajo puede ser también, un hecho ajeno a la voluntad de las partes, que hace imposible su continuación<sup>35</sup>.

Es decir que la terminación es procedente cuando a ninguna de las partes, se les puede ser imputa alguna causa que dé lugar al fin de la relación laboral. El artículo 53 de la LFT enuncia los supuestos que dan lugar a la extinción de la relación de trabajo. Borrell Navarro nos explica que la terminación de los contratos de trabajo puede darse de manera 'normal', que es la terminación ordinaria por causas naturales y previsibles; la segunda es la terminación 'anormal', que se refiere al suceso de eventos que dan por finalizada la relación laboral y el contrato de trabajo<sup>36</sup>.

Las causas de terminación normal de la relación laboral son:

- *El mutuo consentimiento de las partes*. El trabajador y el patrón deben mostrarse de acuerdo en dar por concluida la relación. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), ha manifestado en tesis aislada de la 7a. Época. del Semanario Judicial de la Federación, 56 Quinta Parte, página 45, que "la renuncia al trabajo

---

<sup>33</sup> EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO 2003. ob. cit. p. 974.

<sup>34</sup> Kaye, Dionisio J. ob. cit. p. 347.

<sup>35</sup> Cfr. Rodríguez Herrera, Miguel Ángel. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. "Curso Académico". Editorial Porrúa. México. 2011. p. 48.

<sup>36</sup> Cfr. Borrell Navarro, Miguel. ob. cit. pág. 309.

lleva implícita la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, y configura la causal de terminación de contrato por mutuo consentimiento, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, desde el momento en que el patrón acepta que el trabajador ya no le preste sus servicios."

- *La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.* Los dos primeros supuestos obedecen a la naturaleza de la relación por tiempo determinado, debido a que en el momento en que concluya la obra o venza el término, finaliza la relación de trabajo.

Las causas de terminación anormal de la relación de trabajo son:

- *La muerte del trabajador.* La forma en que el trabajador debe prestar sus servicios, tiene carácter PERSONAL, esto significa que hay imposibilidad expresa de que exista una herencia de plazas de trabajo, debido a que el contrato fue celebrado con determinada persona, y la obligación de prestar los servicios tiene carácter de intransferible.
- *La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.* Se trata de un supuesto que permite la extinción de la relación laboral, sin embargo la ley proporciona protección al trabajador, debido a que el supuesto es genérico y no distingue las causas que dieron pie a la enfermedad o accidente que motivaron la incapacidad.

Es importante señalar al inicio la relación de trabajo se suspende, por el tiempo que la Ley del Seguro Social (LSS) estime conveniente para otorgamiento del subsidio y pensión provisional. Pueden presentarse dos situaciones dependiendo si se trata de riesgo de trabajo o de un riesgo que no sea de trabajo:

- **Riesgo de trabajo.** La suspensión de la relación laboral será por el tiempo que el Seguro Social estime conveniente, mientras se considere que el trabajador está en posibilidad de recuperación. En el momento en que el Seguro Social

otorgue al trabajador una pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial, que le impida seguir desempeñando la actividad por la cual fue contratado en su centro de trabajo, el patrón podrá por terminada la relación laboral, debido a que es hasta ese momento cuando se hace imposible la relación de trabajo.

- Riesgo que no sea de trabajo. La LSS protege al trabajador otorgándole subsidios hasta por cincuenta y dos semanas, en caso de que continúe la incapacidad se dará una prórroga hasta por veintiocho semanas más. Pero en caso de que el trabajador continúe imposibilitado, se le concederá una pensión de inhabilitación para el trabajo. Es en este momento cuando el patrón podrá dar por concluida la relación laboral, pagando al trabajador un mes de salario y prima de antigüedad con importe de doce días por cada año de servicios o bien, si lo desea el trabajador, se le otorgue un trabajo compatible con sus aptitudes.

La SCJN ha manifestado en al respecto en la Jurisprudencia 234 de la Cuarta Sala del 1995, que “conforme a los artículos 53, fracción IV, y 54, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 ... el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; por lo que si se acredita que el trabajador que fue incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social por imposibilidad de desempeñar su trabajo habitual a virtud de una enfermedad que no derive de un riesgo de trabajo, y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicios”

- Los casos a que se refiere el artículo 434. Referente a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarado. Creemos que la inclusión de esta fracción en el capítulo de relaciones individuales, es innecesaria ya existe un título exclusivo para todo lo referente a las relaciones colectivas.

## 1.9. RESCISION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A diferencia de lo que sucede en la terminación, en donde las causas no son imputables a ninguna de las partes, en la rescisión de la relación de trabajo se encuentra un sujeto responsable, quien pone fin a la relación de trabajo, es decir, que la causa es imputable al trabajador o al patrón. Para que pueda ser posible es necesario:

- Que exista una causa concretamente establecida en la ley. Únicamente puede presentarse rescisión cuando algún acto realizado por alguna de las partes se encuadra en lo establecido por los artículos 47 y 51 de la ley laboral.
- Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a uno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador o el patrón, con su conducta sean responsables del cese definitivo de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o el patrón.

Cuando el trabajador es quien da lugar a la rescisión, ésta es equiparada con un despido. Es importante mencionar que el despido no es una sanción que se deja en manos del patrón, porque de ser así, se crearía una injusticia social, que despojaría la tranquilidad de los trabajadores. El patrón deberá ejercer su acción en un plazo de treinta días, ya que de lo contrario su acción prescribirá. En nuestra legislación laboral, las causas que son imputables al trabajador las encontramos en el artículo 47 y podemos sintetizarlas de la siguiente forma:

- Engañar al patrón con certificados o referencias falsos.
- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo o compañeros de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

La SCJN en la Tesis Aislada: XV.1o.8 L. del VIII, Septiembre de 1998 ha señalado “la falta de probidad y honradez del trabajador la proyecta su actitud de

no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o procediendo en contra de las mismas, con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aun cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten que la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que justifique su despido.”

- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón tiene la obligación de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del

trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

El último párrafo del mencionado artículo señala que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado. Lo que implica una seguridad jurídica al trabajador, ya que en caso de presentarse la falta de aviso, el trabajador puede optar por la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario, pago de los salarios caídos y demás prestaciones pactadas en el contrato de trabajo celebrado o bien, la reinstalación en su centro de trabajo.

Cuando se rescinde la relación de trabajo por causas imputables al patrón, el trabajador deberá separarse de su empleo dentro de los treinta días siguientes, ya que de no hacerlo la acción prescribirá. Los supuestos que contempla la ley laboral se encuentran en el artículo 51 y las podemos reducir como sigue:

- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.
- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Reducir el patrón el salario del trabajador.
- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES**

Consideramos que para poder comprender la importancia y trascendencia de la estabilidad del trabajador en el empleo es fundamental conocer los antecedentes que marcaron el inicio de la institución que ha permitido brindar a los trabajadores y sus familias una seguridad en su vida presente y futura.

#### **2.1. ARTICULO 123 (CPEUM)**

El antecedente más cercano al artículo 123 constitucional, lo encontramos en el Plan de Guadalupe, el cual condensó las ideas del pueblo. Es de esta manera, como el 19 de febrero de 1913, el gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza y los legisladores coahuilenses, refutaron la legitimidad del gobierno de Victoriano Huerta, levantándose en armas, esto, debido a la traición que había cometido en contra de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez. Se realizó una convocatoria dirigida a todas las Entidades Federativas con el propósito de defender de la Constitución; era necesario contar con un documento que agrupara y abanderara las partidas rebeldes, fue así como se proclamó el 26 de marzo de 1913 en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el Plan de Iguala.

Este documento desconocía al General Huerta como Presidente de la Republica, así como también a aquellos gobiernos que reconocieran al régimen huertista como legal. Los luchadores de este movimiento recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista, detentando el puesto de Primer Jefe y a la vez, encargado del Poder Ejecutivo, Venustiano Carranza. El 12 de diciembre de 1914, se da el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, que exponía: “Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras que les fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición de trabajador rural, del obrero,

del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio”.

De este movimiento surgió la Constitución de 1917, la cual contempló la consagración de los derechos sociales laborales. Para que pudiera reformarse la Constitución, Carranza, realizó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, el 14 de septiembre de 1916, con el objetivo de convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. El 19 de septiembre, el Presidente de la República, convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, el cual se realizaría en Querétaro, a partir del 1º de diciembre de ese mismo año, teniendo una duración máxima de dos meses. Tras la elección de los diputados, se marcaron dos posturas, los progresistas y los conservadores. Los primeros eran apoyados por el Secretario de Guerra, Álvaro Obregón; y los segundos eran partidarios de Venustiano Carranza.

El 20 de noviembre, se iniciaron las sesiones preparatorias del Congreso, se tendrían que aprobar las credenciales de los diputados; diez días después se realizó la elección de la Mesa Directiva del Congreso, designando como Presidente a Luis Manuel Rojas.

Finalmente, el 1º de diciembre de 1916, el Primer Jefe, Venustiano Carranza, inaugura las sesiones del Congreso Constituyente de Querétaro, en su discurso se refirió al problema social, explicando que gracias a la reforma del artículo 72, fracción XX de la Constitución Federal, el Poder Legislativo tenía facultad para expedir leyes laborales, y con esto, se lograría posteriormente establecer “todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades para los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de

vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación;...”.

Con el Proyecto de Reforma, se adicionó al artículo 5º un párrafo, en el que se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. El diciembre de 1916, los diputados de Yucatán y Veracruz presentaron dos iniciativas para reformar el artículo 5º; la comisión dictaminadora del proyecto incluyó únicamente, lo referente a la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños. Fueron 14 los oradores que se manifestaron contrarios al dictamen.

Héctor Victoria, diputado por Yucatán, fue quien estableció las bases para lo que posteriormente sería el artículo 123 constitucional. Manifestó que el artículo 5º debería proyectar las bases fundamentales para legislar en materia de trabajo, entre las cuales deberían encontrarse: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera. El diputado yucateco, continuo exponiendo: “... es verdaderamente sensible que al tratarse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletariados ¡allá a lo lejos!”.

El diputado Jorge Natividad Macías, respecto al Órgano de Conciliación y Arbitraje manifestó que era importante establecer cuales serían las funciones de los órganos que impartirían la justicia laboral, porque de no hacerlo “sería la muerte del trabajador y lejos de redimir a esta clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad.”

Pasado el debate se conformó la Comisión redactora del Proyecto del Nuevo Título sobre el Trabajo, tomando como base el proyecto de Macías. Fue así como el 13 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

## **2.2. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO POR LA CONSERVACIÓN DEL PLENO EMPLEO**

Durante la Segunda Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trasladó sus oficinas a Canadá. Pretendía formular un programa de acción para la posguerra. Fue durante la 26ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Filadelfia, Estados Unidos, cuando el 10 de mayo de 1944, se adoptó la Declaración de Filadelfia, por 41 Estados miembros de la OIT; en la actualidad, los Estados que se adhieren son 170. Se trataba de un documento de gran relevancia debido a que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la OIT. Sin mencionar que fue la pionera en documentos tan relevantes como lo es la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El Presidente norteamericano, Franklin D. Roosevelt, señaló: “Creo rotundamente [añadió, dirigiéndose en la Casa Blanca a los delegados a la Conferencia] que las generaciones futuras la considerarán un hito en la evolución del pensamiento mundial”.

La Declaración contempla diez objetivos programáticos de la OIT, referentes al progreso social, algunos de ellos son:

- La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida;
- El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar su habilidad y sus conocimientos;
- Una participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo;
- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La extensión de medidas de seguridad social;
- Una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores;

- La protección de la niñez y de la maternidad;
- Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y cultura;
- La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

En el mismo sentido, la Declaración hace de manifiesto que de aplicarse medidas nacionales e internacionales, tendientes al mayor aprovechamiento y utilización de los recursos productivos del mundo, se podrían alcanzar los objetivos planteados con dicho documento. Los principios de la Declaración, son de interés a todos los Estados civilizados y son aplicables a todos los pueblos, incluso a aquellos que aun siguen siendo dependientes, se les aplica de manera progresiva; es por esta razón que la Declaración de Filadelfia también es conocida como “Carta de los pueblos dependientes”.

Esta Declaración trajo como consecuencia que la Organización Internacional del Trabajo, recibiera el 1969 el Premio Nobel de la Paz. Al respecto el Comité Noruego expresó que habían seleccionado a la OIT porque: “la principal tarea de la Organización Internacional del Trabajo consistirá en velar por que este mundo nuevo se base en la justicia social, es decir, cumplir el mandato consagrado en el documento de Ginebra: *‘Si vis pacem, cole justitiam’*. Si deseas la paz, cultiva la justicia”.

Por su parte en el discurso de aceptación del premio, el representante de la Organización mencionó que el preámbulo de la Constitución de la OIT, muestra que la función fundamental de la Organización es el mantenimiento de la paz. “Demuestra que quienes fundaron nuestra organización en 1919 estaban convencidos de que entre la justicia social en los países y la paz internacional existe un vínculo fundamental de tal fuerza y trascendencia que para que una organización pudiera ocuparse de las cuestiones relacionadas con el trabajo era indispensable que se constituyera como parte integral del nuevo marco institucional para la promoción y protección de la paz del mundo tras la Primera Guerra Mundial.”

### **2.3. CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS**

Anterior a la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas en 1945, podemos encontrar declaraciones y conferencias que fueron antecedentes fundamentales de la Carta. Estos acontecimientos son los que se explican a continuación:

- Declaración de Londres (12 de julio de 1941). Este documento hacía de manifiesto la necesidad por convenir la paz de una manera conjunta, estableciendo como eje rector de este propósito, la cooperación voluntaria de todos los pueblos libres, para que con ello se pudiera eludir una agresión. La Declaración fue firmada por los representantes del Reino Unido, Canadá, Australia, Nueva Zelandia, y Sudáfrica, además de los gobiernos en exilio de Bélgica, Checoslovaquia, Grecia, Luxemburgo, Noruega, los Países Bajos, Polonia, Yugoslavia y Francia.
- Carta del Atlántico (14 de agosto de 1941). Este documento manifestaba que después de finalizada la guerra se esperaba que la paz estuviera instaurada, con el propósito de que las naciones pudieran ofrecer seguridad y a sus habitantes vivir sin temor, así como la exigencia de que las naciones renunciaran al uso de la fuerza, y una mayor cooperación entre naciones para obtener mejores condiciones de trabajo, adelanto económico y seguridad social. Franklin D. Roosevelt y Winston Churchill, firman la Carta del Atlántico.
- Declaración de la Naciones Unidas (1 de enero de 1942). Es en este documento cuando es utilizado por primera vez el nombre de 'Naciones Unidas'. Se establece el deber de continuar luchando contra las potencias del Eje Berlín-Roma-Tokio, la carta es firmada por 26 representantes.
- Conferencia de Moscú (1 de noviembre de 1943) – Conferencia de Teherán (1 de diciembre de 1943). En esta reunión se indujo la creación de una organización general internacional, que tendría como base la igualdad entre las Naciones, para prevenir enfrentamientos.

- Conferencia de Dumbarton Oaks (7 de octubre de 1944). En esta conferencia se comienza a proyectar la creación de la Organización de las Naciones Unidas, de la reunión surgió la propuesta de instaurar de un órgano que tuviera como objetivo preservar la paz mundial, éste sería un órgano fundamental de las Naciones Unidas.
- Conferencia de Yalta (11 de febrero de 1945). En la conferencia anterior faltó darle solución a un asunto importante: cuál sería el procedimiento de votación en el Consejo de Seguridad. Fue Churchill, Roosevelt y Stalin, quienes en esta conferencia declararon resuelto este asunto. Los líderes manifestaron: “Estamos decididos a establecer a la mayor brevedad posible, junto con nuestros aliados, una organización general internacional para la conservación de la paz y la seguridad... Hemos convenido en que se debe convocar una conferencia de las Naciones Unidas en San Francisco, Estados Unidos, el 25 de abril de 1945, con el fin de redactar la carta de dicha organización sobre la base de las conversaciones oficiales de Dumbarton Oaks.”
- Conferencia de San Francisco (25 de abril al 26 de junio de 1945). Basada en las Conferencias de Dumbarton Oaks y de Yalta. Fue aquí donde se concibió la ‘Carta de las Naciones Unidas’ y el ‘Estatuto de la Corte Internacional de Justicia’, fueron aprobadas por unanimidad y firmada por todos los representantes.

Posterior a dichos acontecimientos, el 24 de octubre de 1945 entro en vigor la ‘Carta de las Naciones Unidas’, fecha en que la mayor parte de los signatarios depositaron sus instrumentos de ratificación.

Con la Carta de las Naciones Unidas, se reafirmó la idea de que debe existir la conciencia humanitaria en los derechos del hombre y del trabajo, con la finalidad de que pueda haber paz mundial y bienestar social.

## 2.4. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Son cuatro los antecedentes que precedieron a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), los cuales se exponen a continuación:

- Cilindro de Ciro (539 a.C.). Ciro el Grande, primer rey de la Persia antigua, liberó a los esclavos, declaró que todas las personas tenían el derecho a escoger su propia religión, y estableció la igualdad racial. Estos decretos fueron grabados en un cilindro de barro, conocido como el Cilindro de Ciro, este documento antiguo se reconoce como el primer documento de los derechos humanos en el mundo.
- Pacto de los Virtuosos (590 d.C.). En La Meca tribus árabes hicieron un compromiso para formar un pacto, con el propósito de defender a los oprimidos dentro de la ciudad, fueran oriundos o extranjeros y restituir sus derechos, sin descartar el uso de la fuerza para lograrlo. El Pacto es considerado como una de las primeras alianzas en derechos humanos.
- Declaración de los derechos Inglesa (1689). Surge al finalizar las guerras civiles en Inglaterra y derrocar a la Monarquía absolutista de los Estuardo. Este documento es la base de la constitución inglesa, en ella se establecen los derechos del ciudadano y del parlamento, representa la aspiración del pueblo a la democracia.
- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789). Fue aprobada el 21 de Septiembre de 1789 por la Asamblea Nacional Constituyente francesa, su preámbulo manifiesta el espíritu de libertad e igualdad que debe haber para todos los hombres "...la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de los males públicos y de la corrupción de los gobiernos, han decidido exponer, en una declaración solemne, los derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre, con el fin de que esta declaración, constantemente presente para todos los miembros del cuerpo social, le recuerde permanentemente sus derechos y sus deberes; con el fin de que los actos del Poder Legislativo y los del Poder Ejecutivo, al poder ser comparados a cada instante con la meta de toda institución política, sean más respetados; con el fin

de que las reclamaciones de los ciudadanos, fundadas desde ahora en principios simples e incontestables se dirijan siempre al mantenimiento de la Constitución y a la felicidad de todos...”

Posterior a la Segunda Guerra Mundial y la creación de Naciones Unidas, la comunidad internacional se comprometió a no permitir nunca más el tratamiento inhumano y la injusticia, ya que esto había generado grandes atrocidades en contra de la humanidad. Fue así como se tomó la decisión complementar la Carta de las Naciones Unidas con una hoja de ruta para garantizar los derechos de todas las personas en todo lugar y momento. En 1946, la Asamblea General examinó el proyecto sobre los derechos humanos y las libertades fundamentales, posteriormente lo transmitió al Consejo Económico y Social para que lo "sometiera al análisis de la Comisión de Derechos Humanos y que ésta pudiera preparar una carta internacional de derechos humanos". En 1947 la Comisión celebró su primer periodo de sesiones y autorizó la formulación de "un anteproyecto de Carta Internacional de Derechos Humanos". Con posterioridad se integró un Comité redactor, el cual estaba integrado por ocho Estados, quienes fueron elegidos por su ubicación geográfica.

La Comisión de Derechos Humanos estaba integrada por 18 miembros, Eleanor Roosevelt (EUA) fue la gran impulsora de la aprobación de la Declaración y presidió el Comité de Redacción de la DUDH; René Bassin (Francia), redactó el primer proyecto de la Declaración, fungió como el Relator de la Comisión; Charles Malik (Líbano), fue el Vicepresidente; Peng Chung Chang (China), fungió como el Director de la División de Derechos Humanos de Naciones Unidas, y finalmente John Humphrey (Canadá), preparó la copia de la Declaración. El proyecto, conocido con el nombre de borrador de Ginebra, se envió a cada Estado Miembro de las Naciones Unidas. El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General, reunida en París, aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, ocho naciones se abstuvieron de votar, pero ninguna votó en contra.

El texto de la Declaración contiene derechos laborales como: “derecho al trabajo y a su libre elección, protección contra el desempleo, entre otros.

## 2.5. REFORMA A LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123

Las reformas a estas fracciones se realizaron en tres momentos históricos fundamentales, y se hicieron con la finalidad de instituir la estabilidad en el empleo. El primer momento lo ubicamos el 29 de julio de 1936, en un amparo promovido por Gustavo Adolfo de la Selva, en donde se declaró que si el trabajador elige la reinstalación, “no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones correspondientes”<sup>37</sup>, la Corte concluyó que el patrón no podía tomar como apoyo la fracción XXI del propio art. 123, para negarse al arbitraje, cubriendo esta falta con tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto. La cual consistía en el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados (art. 602 de la ley anterior).

El segundo momento se presenta en la presidencia del conservador Ávila Camacho; que es cuando la Corte cambia de criterio y el 25 de febrero de 1941, en la ejecutoria de Óscar Cué, se establece que si el patrón pagaba los daños y perjuicios, podía negarle la reinstalación al trabajador, el fundamento utilizado fue: la reinstalación es una obligación de hacer para el patrón y por consiguiente ejecutarla forzosamente era imposible.

Finalmente en 1962, López Mateos, hizo un intento por restituir la estabilidad en el empleo, por ello modificó la fracción XXI del art. 123 y realizó una adición a la fracción XXII de dicho artículo. Esta reforma fue recibida con escándalo, se decía que era una “conquista revolucionaria”, por su parte los doctrinarios se mantenían al margen, Trueba Urbina señaló: “la reforma vigente... acababa con el principio de estabilidad absoluta”<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Citado por Trueba Urbina. EL NUEVO ART. 123. 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 1967. p. 246

<sup>38</sup> *Ibíd.* pág. 257.

**COMPARATIVO DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTÍCULO 123  
APARTADO “A” CONSTITUCIONAL**

FRACCIÓN XXI	FRACCIÓN XXII
<p><b>Texto original:</b></p> <p>Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.</p> <p><b>Texto reformado:</b></p> <p>Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. <b>Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.</b> Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.</p>	<p><b>Texto original:</b></p> <p>El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él</p> <p><b>Texto reformado:</b></p> <p>“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. <b>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.</b> El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad...”</p>

## **2.6. LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931**

En la Ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928 la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, para estudiar un Proyecto de Código Federal del Trabajo, este documento se reconoce como el primer antecedente de la Ley de 1931.

Durante la presidencia interina de Portes Gil, se celebró el 26 de julio de 1929 la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, en ella se propuso reformar la fracción X del art. 73 constitucional, que se refería a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que solo el Congreso contara con dicha facultad. El 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas, y con esto quedaba el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El 6 de septiembre de 1929 fue publicada la reforma constitucional. En seguida, el Presidente de la República envió al Poder legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual había sido elaborado por Delhumeau, Balboa e Iñárritu, de inmediato se manifestó una fuerte oposición en las Cámaras y en sector obrero debido a que el Proyecto contenía el principio de sindicación única y el arbitraje obligatorio en las huelgas, denominado en el Proyecto, Arbitraje semi-obligatorio, consistente en la negativa que podían presentar los trabajadores al arbitraje de la Junta, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.

En el año de 1931, se redactó un nuevo Proyecto, esta vez fue realizado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el cual ya no recibió el nombre de código, sino de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y se remitió al Congreso de la Unión, en donde fue debatido; y después de diversas modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, por el entonces Presidente de México, Pascual Ortiz Rubio.

La ley de 1931 contempla once títulos, que contienen teóricamente 685 artículos, debido a que con posterioridad se agregaron artículos referentes al salario mínimo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las

empresas (artículos. 100-A a 100-U), trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A a 100-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (arts. 132-bis a 159-bis). Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados:

Título primero.	Disposiciones generales.
Título segundo.	Del contrato de trabajo.
Título tercero.	Del contrato de aprendizaje.
Título cuarto.	De los sindicatos.
Título quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título sexto.	De los riesgos profesionales.
Título séptimo.	De las prescripciones.
Título octavo.	De las autoridades del trabajo y de su competencia.
Título noveno.	Del procedimiento ante las Juntas.
Título décimo.	De las responsabilidades.
Título undécimo.	De las sanciones.

El título segundo es el más amplio, abarca el derecho individual del trabajo, se regula el contrato colectivo de trabajo y se incluye la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El maestro Trueba Urbina manifiesta que con esta ley se crearon importantes tesis como: “la teoría de la estabilidad en el trabajo, mientras subsista la materia de éste;...presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, aun cuando en ocasiones exige las características de dirección y subordinación; forzoso pago de las horas extras, pero mediante comprobación de éstas;...carga de la prueba por lo que se refiere al despido, aplicación de la cláusula de exclusión...”<sup>39</sup>.

Esta ley laboral estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y fue, en repetidas ocasiones, reformada y adicionada.

---

<sup>39</sup> Trueba Urbina, Alberto. ob. cit. pág. 173

## 2.7. REFORMA DE 1962

El lunes 31 de diciembre de 1962 fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, las adiciones y reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI XXII y XXXI del artículo 123 Constitucional, apartado “A”, realizadas por el Presidente Adolfo López Mateos.

El Congreso de los estados Unidos Mexicanos decretó con fecha del 29 de diciembre de 1962, las modificaciones constitucionales concernientes a:

- la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo;
- contrato individual de trabajo;
- horas de trabajo y descansos legales;
- salario mínimo;
- participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- trabajo de las mujeres;
- trabajo de los menores: elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo;
- rescisión de los contratos de trabajo;
- Sindicatos;
- prescripciones;
- las autoridades en general;
- la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- salario mínimo y
- Comisión Nacional y Regional de Salarios Mínimos.

Como resultado de las modificaciones constitucionales, la Ley Federal del Trabajo, también sufrió importantes cambios en diversos artículos.

Lo relativo a la estabilidad del trabajador en el empleo, se contempló en el Título Segundo, Capítulo XII, denominado De la rescisión de los contratos de trabajo:

Artículo 121: El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 122: causas por las cuales el patrón podrá rescindir la relación de trabajo.

Artículo 123: Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen.

Artículo 125. Importe de las indemnizaciones.

Artículo 125-A. causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.

Artículo 125-B. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y en caso de juicio a la indemnización a que se refiere el artículo 123, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que le corresponda.

## 2.8. LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970

La vigente Ley Federal del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes a su creación. El primero fue el realizado en el año de 1962, que exigía para su adopción una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XII, XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Dichas reformas constitucionales se aprobaron en noviembre de 1962, sin embargo, el anteproyecto –dice Dávalos- quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Fue hasta 1967 cuando el Presidente Díaz Ordaz designó, una segunda comisión, que a principios de 1968 finalizó el Anteproyecto. El Ejecutivo tomó la decisión de remitir el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal –dice de la Cueva- se abstuvo de hacer comentarios. Se consideró oportuno que los sectores interesados nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores. La clase patronal realizó críticas brutales al Anteproyecto, solicitando que únicamente se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. Por su parte, la clase obrera, actuó sumisa, al ver esto como una orden presidencial. Relata Mario de la Cueva que las peticiones de los obreros fueron desechadas y solo se realizaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga<sup>40</sup>.

Nuevamente formulado el Proyecto, se envió la Iniciativa a las Cámaras, donde se reunieron de nueva cuenta, las partes interesadas y los miembros de la Comisión Redactora del Anteproyecto, para realizar algún cambio de impresiones. La clase patronal presentó un estudio dividido en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables.

La nueva Ley Federal del Trabajo entro en vigor el 1º de mayo de 1970 y es considerada como una ley dirigida a una economía capitalista y burguesa.

---

<sup>40</sup> Cfr. De la Cueva, Mario. ob. cit. pp. 56-59.

Por otro lado, la distribución de materias en esta ley es más lógica que en la anterior, dividiéndose en Dieciséis Títulos, con 1010 artículos en teoría y 13 artículos transitorios, es importante considerar que la reforma procesal cambio el texto original de 1970. El resultado, a la fecha, es de cincuenta y dos artículos nuevos y diecinueve suprimidos, lo que produce una diferencia de treinta y tres adicionales al texto inicial, para un gran total de 1043 artículos.

Los títulos originales de la LFT de 1970 corresponden a los siguientes enunciados:

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

## 2.9. REFORMA DE 1980

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, José López Portillo, presentada el 18 de diciembre de 1979, fue reformada la Ley Federal del Trabajo en su título catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo de ese mismo año. Estas modificaciones significaron que el procedimiento laboral se convirtiera en un derecho social de clase. Esto fue una gran conquista, debido a que en las pasadas legislaciones laborales, el procedimiento se había mantenido alejado de la justicia social. José Dávalos refiere que “El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón”<sup>41</sup>.

La actual Ley se presenta como una unidad originaria del artículo 123 constitucional, conformada por el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal laboral. Las reformas al procedimiento contenían importantes cuestiones, tales como, los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón. Las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en el beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Quedando los títulos de la siguiente forma:

*Título catorce. Derecho Procesal del Trabajo.*

Capítulo I. Principios Procesales.

Capítulo II. De la Capacidad y Personalidad.

---

<sup>41</sup> Dávalos, José. ob. cit. pág. 69.

Capítulo III. De las Competencias.

Capítulo IV. De los Impedimentos y Excusas.

Capítulo V. De la Actuación de las Juntas.

Capítulo VI. De los Términos Procesales.

Capítulo VII. De las Notificaciones.

Capítulo VIII. De los Exhortos y Despachos.

Capítulo IX. De los Incidentes.

Capítulo X. De la Acumulación

Capítulo XI. De la Continuación del Proceso y de la Caducidad.

Capítulo XII. De las Pruebas.

Capítulo XIII. De las Resoluciones Laborales.

Capítulo XIV. De la Revisión de los Actos de Ejecución.

Capítulo XV. De las Providencias Cautelares.

Capítulo XVI. Procedimientos ante las Juntas de Conciliación.

Capítulo XVII. Procedimiento Ordinario Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo XIX. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Capítulo XX. Procedimiento de Huelga.

*Título Quince. Procedimientos de Ejecución.*

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Capítulo II. Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito.

Capítulo III. Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

*Título dieciséis. Responsabilidades y Sanciones:* Con modificaciones y adhesiones a los artículos 992 a 1010.

Dicha reforma modificó el artículo 47 adicionándolo con dos párrafos finales referentes al aviso de despido del trabajador.

## **CAPITULO III**

### **LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO**

La estabilidad en el empleo es una institución del derecho laboral de gran magnitud, debido a que su espíritu contiene la protección que se le debe brindar al empleo con el que cuenta un trabajador y con esto, proveerle de seguridad jurídica, al establecerse legalmente que únicamente se podrá separar al trabajador de su empleo cuando medie causa legal.

#### **3.1. INGRESO AL EMPLEO**

El ingreso de un trabajador a la fuente de trabajo depende la existencia o no de contrato colectivo de trabajo en la empresa y si este contiene cláusula de admisión y cláusula de separación.

El primer supuesto se presenta cuando se carece de contrato colectivo o el celebrado no contiene ninguna de las cláusulas mencionadas, en cuyo caso de acuerdo con el artículo 154 de la LFT el patrón debe preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no los estén. En caso de que el patrón no acate esta disposición, el trabajador aspirante al puesto, que resulte afectado, podrán demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) el otorgamiento de la plaza solicitada o la indemnización de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

El segundo supuesto se da cuando existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión y cláusula de separación, las cuales pueden ser ejercidas por el sindicato titular conforme a lo establecido en el artículo 395 de la LFT. La cláusula de admisión es aquella por la cual el patrón se obliga a ocupar y contratar

únicamente a trabajadores sindicalizados, como bien menciona Dávalos “no es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón; son cláusulas que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley<sup>42</sup>”.

Finalmente, la cláusula de separación consiste en la facultad que tiene el sindicato titular del contrato colectivo, de solicitarle al patrón y obtener del mismo, la separación de los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Los casos en que es aplicable la cláusula de separación son los mencionados a continuación:

- Renuncia del trabajador al sindicato contratante. Se priva al trabajador de su empleo, sin embargo, se está violando la libertad de sindicación en su aspecto negativo, consagrada en el Convenio 87 artículo 2º de la OIT, que manifiesta: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”, y en el artículo 358 de la LFT, que establece: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”
- Expulsión del sindicato contratante. El trabajador comente una falta grave, y el poder disciplinario del sindicato, sanciona al trabajador expulsándolo del sindicato y removiéndolo de su empleo.
- El trabajador es privado de su empleo a solicitud del sindicato. La decisión es ajena al patrón, y éste se limita dar cumplimiento a una estipulación contenida en el contrato colectivo. Y de acuerdo al criterio adoptado por la SCJN, el patrón no está obligado a dar aviso por escrito al trabajador ya que no se encuadra el supuesto en el artículo 47 de la LFT.

---

<sup>42</sup> Ibídem. pág. 43.

### **3.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

La evolución contractual laboral se remonta a años atrás cuando el contrato de trabajo se asimilaba al contrato de arrendamiento, esto porque aseveraba que así como una persona podía rentar una casa, también era posible que se arrendara a una persona a cambio de cierta cantidad de dinero. En contra de lo anterior, Phillippe Lotmar manifestó que no era posible equiparar a ambos contratos, debido a que el arrendamiento exigía la devolución de la cosa arrendada finalizado el contrato, en este caso, la energía utilizada por el trabajador, lo cual resultaba imposible, ya que no podía devolverse tal.

El segundo memento se presentó cuando Carnelutti expresó que el contrato laboral se igualaba al contrato de compraventa, en este caso, la compra de la energía humana. Sin embargo con el paso de los años dicha afirmación se fue desvirtuando debido a que el contrato de compraventa es instantáneo, es decir que al momento en que se compra la cosa objeto de; contrato se extingue inmediatamente el vínculo entre las partes, en cambio el contrato laboral es de tracto sucesivo, esto es, sus efectos se producen en el futuro.

Posteriormente Chantelain y Valverde argumentaron que el contrato laboral podía equipararse al contrato de una sociedad, en donde los patronos eran los socios capitalistas y los trabajadores eran los socios industriales, con derecho a participar en las utilidades de la empresa. Pero fue refutado una vez más ya que el contrato de sociedad implica a una persona moral, distinta a los socios que la integran, lo que contraviene en el contrato de trabajo.

Con lo anterior el contrato de trabajo evolucionó y se convirtió en un contrato individual verbal, el cual finalmente se convertiría en lo que hoy conocemos como contrato individual de trabajo por escrito.

El contrato individual de trabajo, es el acuerdo de voluntades expreso o tácito, en el cual se hacen constar las condiciones en las que el trabajador prestara el servicio personal subordinado, a cambio de una retribución económica. La falta de este documento es responsabilidad del patrón y no priva al trabajador

de los derechos laborales que se puedan derivarse de la relación laboral establecida, tal como lo señala el artículo 26 de la ley laboral.

Es indispensable que el contrato individual de trabajo contenga al menos las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 25 de la LFT:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajo es para obra determinada o por tiempo indeterminado;
- El servicio o servicios que deban prestarse;
- El lugar o lugares donde deba prestarse el servicio;
- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar del pago del salario.;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Las formas en que puede presentarse el contrato individual de trabajo son:

- Contrato de trabajo por obra determinada.
- Contrato de trabajo por tiempo determinado
- Contrato de trabajo por tiempo indefinido.

### 3.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La denominación contrato colectivo de trabajo durante muchos años ha estado en debate y ha sido denominado de diferentes maneras, en Alemania, Kaskel y Nipperdey, lo denominaron *Tarif vertrag*, la corriente francesa lo conoce como *Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail*, en América se conoce con diversas acepciones como contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa<sup>43</sup>.

En México el laboralista Baltasar Cavazos, ha manifestado que la denominación 'contrato colectivo' es incorrecta puesto que ni es contrato ni tampoco es colectivo. Sostiene su afirmación explicando que no puede hablarse de contrato porque todos los contratos requieren el acuerdo de voluntades, y en el caso del contrato colectivo, en muchas ocasiones no se presenta la voluntad del trabajador y mucho menos del patrón. Ejemplo de ello es cuando el trabajador desea ingresar a laborar a una empresa donde existe un contrato colectivo, si el trabajador se muestra en contra del contrato colectivo y no lo acepta, no obtendrá el empleo, es en ese momento cuando al trabajador se le impidió a manifestar su voluntad. En cuanto a la voluntad de patrón, en realidad no es necesaria para que se otorgue el contrato colectivo, he incluso si se niega a firmarlo y cae en rebeldía, los presidentes de la Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlo en su lugar. Respecto a la acepción 'colectivo', menciona el autor que ésta no debe entenderse en un sentido numérico, sino de interés profesional. Por lo anterior, Baltasar Cavazos manifiesta que en realidad el contrato colectivo es un convenio sindical<sup>44</sup>.

Claro está que el análisis hecho por el laboralista mexicano es correcto, sin embargo para fines prácticos optaremos por utilizarla denominación 'contrato colectivo de trabajo', entendiéndolo como la convención celebrada entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con miras a establecer

---

<sup>43</sup> Cfr. Cavazos Flores, Baltasar. ob. cit. p. 238.

<sup>44</sup> Cfr. Ibídem. pp. 238-239.

una relación laboral más justa entre dichos sujetos, mediante la fijación de las condiciones de trabajo.

La OIT, manifiesta en el numeral 2 de la recomendación número 91, denominada 'Recomendación sobre los contratos colectivos', que este contrato "comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional."

El nacimiento del mencionado contrato se da cuando el patrón emplea trabajadores miembros de un sindicato, ya que el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando lo solicite, un contrato colectivo. La revisión contractual deberá hacerse cada dos años, realizando la solicitud, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato, en cambio, la revisión deberá efectuarse cada año, la solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

La duración será por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable total o parcialmente. El contrato colectivo de trabajo termina por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y por terminación colectiva de las relaciones de trabajo. El contenido del contrato es el siguiente:

- Monto de salarios
- Jornada de trabajo
- Descanso y vacaciones
- Estipulaciones voluntarias
- Cláusulas de admisión y separación
- Reglamento Interior de Trabajo

### 3.4. RELACIÓN DE TRABAJO

Por relación de trabajo, entendemos, el vínculo que existe entre trabajador y patrón, independientemente del acto que le haya dado origen y si fue suscrito o no un contrato de trabajo, que trae como consecuencia el surgimiento de derechos y obligaciones para las partes.

Para Mario de la Cueva la relación laboral es “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la presencia de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”<sup>45</sup>

Para estar en presencia de una relación laboral es necesario que se presenten las siguientes características:

- Personal. Los servicios deben ser prestados de forma personalísima por el sujeto que fue contratado, esto es, no puede otra persona ocupar en su nombre ocupar su puesto, ya que se estaría en presencia de otra relación laboral independiente de la primera.
- Subordinado. La subordinación se relaciona con el deber jurídico de respeto y obediencia.
- Remunerado. En contraprestación de sus servicios, el trabajador deberá recibir un salario.
- Estar sujeto a un horario.

La relación laboral nace en el momento en que se empiezan a prestar los servicios y se presupone la existencia del contrato de trabajo, el autor Ricardo Méndez explica en su obra que “no es imperativa la existencia del contrato de

---

<sup>45</sup> De la Cueva, Mario. ob. cit. p. 187.

trabajo para que exista y surta efectos la relación de trabajo, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo. La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tacita o verbal.”<sup>46</sup>

En caso de que no se contemple alguna estipulación expresa sobre la duración de la relación de trabajo, ésta será por tiempo indefinido. Las relaciones también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada. En el primer caso la fecha de terminación de la relación se establece con claridad en el contrato, pero si vencido el término subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogará por el tiempo que dure dicha situación. Cuando la relación de trabajo es por obra determinada, deberá señalarse claramente en el contrato en qué consiste dicha obra.

A partir de la definición que brinda el artículo 20 de la ley laboral identificamos los siguientes elementos:

- Se da una prestación de un trabajo subordinado.
- La prestación de los servicios son independientes al acto que le dio origen.
- Al momento de comenzar a prestar sus servicios el trabajador se convierte en sujeto del derecho del trabajo y por tanto, le es aplicable la legislación laboral.
- La simple prestación de los servicios de trabajador generan la relación laboral.
- No es necesario el acuerdo de voluntades para que se dé la relación laboral.
- De lo anterior, la relación laboral, puede o no contener el acuerdo de voluntades.
- La simple prestación del servicio presume la existencia de la relación laboral.

---

<sup>46</sup> Méndez, Ricardo. DERECHO LABORAL. “Con enfoque práctico”. Editorial McGraw Hill. México. 2009. p. 35.

### 3.5. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Esta institución es de vital importancia para el derecho del trabajo y en especial para los trabajadores, ya que les da la certeza del presente y del futuro, es necesaria para lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. Sin embargo hoy en día la estabilidad en el empleo se ha dejado de lado para dar paso a la nueva cultura laboral, el subempleo, con lo cual diversos países del mundo en todos los niveles de desarrollo han aumentado los índices de desempleo, afectando gravemente a los jóvenes que buscan su primer empleo, a quienes se les presenta un panorama desalentador: rentarse a alguna empresa a cambio de un salario miserable.

La palabra estabilidad deriva del latín *stabilis*, su significado: “que se mantiene o permanece invariable e indefinidamente en el mismo estado, situación o lugar”<sup>47</sup>, otra definición es: “en sentido material, solidez firmeza. Seguridad. En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia”<sup>48</sup>.

Los conceptos anteriores llevados al terreno jurídico nos ayudan a definir lo que es la estabilidad en el empleo, es el derecho que tiene el trabajador a conserva su empleo, durante el tiempo que la naturaleza del trabajo así lo exija; es decir, el patrón no podrá privar al trabajador de su empleo, siempre y cuando no se presente alguna de las causas señaladas en la Ley, que justifique el despido.

Mario de la Cueva nos dice sobre la estabilidad en el empleo que es “un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”<sup>49</sup>.

Por su parte José Dávalos, conceptualiza a la estabilidad en el trabajo como “un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él.

---

<sup>47</sup> EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO 2003. ob. cit. p. 417.

<sup>48</sup> Orizaba Monroy, Salvador. ob. cit. p.181.

<sup>49</sup> De la Cueva, Mario. ob. cit. p. 219.

Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la ley.”<sup>50</sup>

El Protocolo de San Salvador, en la sección denominada ‘Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo’, artículo 7 inciso d, menciona “...la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;...”

El fundamento legal de la estabilidad del trabajador en el empleo lo encontramos en el artículo 123 constitucional en su fracción XXII que señala: “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”.

Como bien señala el texto anterior la estabilidad en el empleo da certeza al trabajador, ya que su permanencia en el empleo no dependerá del capricho del patrón, sino del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Es de tal importancia esta institución, que da pie al surgimiento del derecho a la antigüedad y con ella al de la seguridad social.

---

<sup>50</sup> Dávalos, José. ob. cit. p.134.

### 3.6. ESTABILIDAD RELATIVA

La estabilidad relativa es la facultad que la Ley otorga al patrón, para despedir al trabajador y dar por concluida la relación laboral, siempre y cuando las causas sean imputables al trabajador o bien, por causas fortuitas y de fuerza mayor, no imputables a las partes, en ambos casos el patrón tiene la obligación, de pagar una indemnización al trabajador.

La indemnización es el “resarcimiento económico del daño o perjuicio encausado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Reparación”<sup>51</sup>. El Diccionario Jurídico Mexicano editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., nos dice que la indemnización en sentido laboral es “la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad”<sup>52</sup>.

Encuentra su fundamento en la parte final de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, la cual fue adicionada en el año de 1962, ésta manifiesta: “...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.”

Las causas que originan la indemnización a que se refiere dicho precepto constitucional son: la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador a causa de alguna conducta del patrón (artículo 51 LFT) o bien, cuando el trabajador

---

<sup>51</sup> Orizaba Monroy, Salvador. ob. cit. p.237.

<sup>52</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo I-O. 5ª edición. Editorial Porrúa. México. 1992. p.1676. *Voz de: Barajas Montes de Oca, Santiago.*

es objeto de un despido injustificado. El resarcimiento económico es reglamentado por los artículos 49 y 50 de la LFT. El primer artículo establece que el patrón podrá exceptuarse de reinstalar del trabajador mediante el pago de la indemnización correspondiente, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; si comprueba ante la JCA, que las labores que desempeña el trabajador implican un contacto directo y permanente con el patrón, lo cual imposibilita el desarrollo normal de la relación de trabajo; cuando se trate de trabajadores de confianza; en el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

El monto de la indemnización corresponderá al tipo de relación de laboral. Por tiempo determinado menor de un año, corresponderá una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. Por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, así el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De lo anterior podemos decir que la indemnización es un resarcimiento en beneficio del trabajador, consiste en la entrega de una suma de dinero por la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a él, este derecho corresponde a la garantía constitucional de estabilidad en el empleo. Las características que presenta la indemnización son:

- Nace de una relación laboral.
- Es una obligación para el patrón, ya que la extinción de la relación de trabajo fue por causas ajenas al trabajador.
- Estará sujeta al tiempo de servicios prestados.

### 3.7. ESTABILIDAD ABSOLUTA

Hablamos de estabilidad absoluta cuando al patrón le es negada, por parte de la ley, de manera absoluta, la facultad de despedir al trabajador de su empleo, sin causa justificada.

Mario de la Cueva, manifiesta que se presenta “cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.”<sup>53</sup>

Por su parte Alena Garrido Ramón, establece que la estabilidad absoluta es aquella que “tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar las prestaciones inherentes al mismo.”<sup>54</sup>

El maestro Briceño Ruiz, manifiesta en el mismo sentido que: “El patrón está impedido, como sucede en nuestra legislación, para despedir sin justa causa al trabajador.”<sup>55</sup>

El fundamento legal de esta afirmación, lo encontramos en el artículo 123 fracción XXII de nuestra Constitución federal, que a la letra manifiesta: “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...”

Tal como lo menciona Miguel Ángel Rodríguez Herrera existe estabilidad absoluta cuando “se niega al patrón toda posibilidad de despedir al trabajador de manera unilateral. Solo podrá hacerlo mediante un juicio laboral, promovido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde demuestre la justificación del despido”<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> De la Cueva, Mario. ob. cit. p. 221.

<sup>54</sup> Garrido Ramón, Alena. ob. cit. p. 61.

<sup>55</sup> Briceño Ruiz, Alberto. ob. cit. p. 129.

<sup>56</sup> Rodríguez Herrera, Miguel Ángel. ob. cit. p. 43.

La legislación laboral en su artículo 48 de la opción al trabajador de solicitar ante la JCA que se le reinstale en el empleo que desempeñaba antes del despido injustificado o bien, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Respecto a lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado en la Tesis I.6o.T.244 L. de la Novena Época del sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito, que “cuando un trabajador, en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, demanda la indemnización constitucional de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, debe entenderse que su acción está encaminada a obtener la declaratoria de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, lo que trae como consecuencia que únicamente se le cubran las prestaciones anotadas; en tal virtud, al dejar de existir la relación laboral el patrón no está obligado a cumplir con las prestaciones derivadas del vínculo laboral concluido, independientemente de que la autoridad laboral haya establecido condena al pago de salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo, toda vez que la relación laboral ya feneció; aspecto distinto lo constituye la demanda de reinstalación y el pago de salarios caídos, cuya pretensión se orienta a que el vínculo laboral continúe en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido”.

Podemos decir que México cuenta con un sistema dual de estabilidad en el empleo, cuando se trata de estabilidad absoluta es necesaria e indispensable la existencia de una causa legal que motive la extinción de la relación del trabajo. Cuando el trabajador es separado de su empleo, sin concurrir una causa legal y justa, el patrón debe reintegrar al trabajador a la empresa y al puesto de trabajo que desempeñada antes del despido, pues debe volverse a la situación anterior a la separación injustificada o bien, el pago de una indemnización y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que dicte el laudo.

### 3.8. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Esta figura se deriva del principio de estabilidad en el empleo y fue creado por el legislador para brindar una mayor protección al trabajador sobre su empleo cuando surjan contingencias que le imposibiliten prestar sus servicios y así, evitar la terminación de la relación laboral.

Es importante definir qué se entiende por 'suspensión', la cual deriva del latín *suspendere*, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española significa "detener o diferir por algún tiempo una acción u obra"<sup>57</sup>.

El Diccionario Jurídico Mexicano editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., nos dice que la suspensión de la relación de trabajo "es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas"<sup>58</sup>.

Mario de la Cueva, manifiesta que la suspensión de la relación de trabajo, es una institución la cual "tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."<sup>59</sup>

De lo anterior podemos decir que la suspensión de la relación de trabajo es la cesación temporal de los efectos de la relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes. El trabajador dejará de prestar sus servicios y el patrón dejara de pagar el salario.

---

<sup>57</sup> <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=zz3gfuuX6DXX2o64CCA1>

<sup>58</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo P-Z. 5ª edición. Editorial Porrúa. México. 1992. p.3037. *Voz de: Barajas Montes de Oca, Santiago.*

<sup>59</sup> De la Cueva, Mario. ob. cit. pág. 234.

Acertadamente explica el Doctor Néstor de Buen que la suspensión de la relación de trabajo es una regla general susceptible de aceptar variaciones, las cuales se encuentran contempladas en el artículo 42 de la Ley federal de Trabajo, debido a que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón.<sup>60</sup>

Las causas que justifican la suspensión son:

- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- El arresto del trabajador;
- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Es importante mencionar que la suspensión debe estar autorizada por la ley, configurarse de acuerdo a las hipótesis que éste establece y finalmente siempre tendrá el carácter de temporal.

---

<sup>60</sup> Cfr. De Buen, Néstor. ob. cit. pp. 562-563.

### **3.9. DESPIDO MASIVO**

El despido masivo de trabajadores ha sido motivo de discusión en el derecho laboral mexicano, al caso se cita la Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 364 del Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXVII, Quinta Época, de rubro y texto siguientes:

**DESPIDO COLECTIVO DE TRABAJADORES.** El despido en masa de la totalidad de los trabajadores y empleados de una empresa, tiene las características de un conflicto colectivo de trabajo, porque no se trata de discutir prestaciones que se deban en lo particular a cada uno de los obreros, sino que se ataca la razón de ser de un sindicato de empresa... aun cuando el trabajador separado puede intentar la acción de reinstalación, si la separación se hace en masa y comprende a los miembros de la directiva del sindicato, existe no sólo un interés individual, sino colectivo, que consiste en el de la masa de los trabajadores para permanecer unida y tener a su frente a las personas que ha considerado más capaces para dirigir la lucha en pro de un equilibrio entre el capital y el trabajo; y es claro que cuando se ataca ese interés colectivo, el conflicto deja de ser individual y puede dar en consecuencia, lugar a la huelga, con más razón, cuando el despido no se limita a los dirigentes sindicales, sino que se extiende a la totalidad de los miembros de la organización.

La legislación laboral también ha incorporado esta figura en el Capítulo VIII, artículo 439, que a la letra establece: Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

La Suprema Corte de Justicia en la tesis denominada **TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE UN CONFLICTO COLECTIVO.**

CUANDO EL PATRÓN PRETENDA REDUCIR EL PERSONAL DE LA EMPRESA POR ESE PROCEDIMIENTO DEBE JUSTIFICAR SU PETICIÓN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Y QUE ÉSTA LA AUTORICE, POR LO QUE ES NULA LA CLÁUSULA ESTABLECIDA EN UN CONTRATO COLECTIVO, QUE DETERMINA UN PROCEDIMIENTO DIVERSO PARA DAR POR CONCLUIDO EL VÍNCULO LABORAL Y, POR TANTO, EL DESPIDO ALEGADO ES INJUSTIFICADO. Ha manifestado que de conformidad con el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Por su parte, los numerales 53, 434, 435, 436, 437 y 439 de la Ley Federal del Trabajo, establecen de manera limitativa las causas de terminación de las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas, siendo estas últimas las siguientes: a) por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; b) la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; c) el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; d) los casos del artículo 38; y e) el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Asimismo, se determinan los procedimientos que debe seguir el patrón cuando pretenda dar por terminadas las relaciones colectivas laborales, esto es: 1) el procedimiento especial que dispone el artículo 892 y siguientes (cuando la terminación de la relación laboral se sustente en las causas que establecen las fracciones I, III y V del artículo 434) y; 2) el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, previsto en el artículo 900 y siguientes (cuando se trate de la fracción II del señalado numeral 434). Otro procedimiento de terminación de la relación laboral es el que establece el referido artículo 439 cuando la causa de terminación es la implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajo nuevos, en el que, por regla general, se pide la autorización de la Junta de Conciliación en términos del artículo

892 y siguientes y, como excepción a dicha regla, la celebración de un convenio. Así, cuando el patrón pretenda reducir el personal de la empresa por cuestiones económicas, el fundamento será el artículo 53, fracción V, en relación con el diverso 434, fracción II, ambos de la propia ley, por lo que deberá promover un conflicto de orden económico, a fin de que la Junta autorice esa reducción, previa la justificación de la medida conforme a los artículos 900 a 919 de la mencionada ley. Ahora, si el patrón no obtiene en tales términos la citada autorización, sino que, con fundamento en una cláusula del contrato colectivo de trabajo que rige en su empresa, celebra un convenio con el sindicato de sus trabajadores, ello implica renuncia del derecho a la estabilidad en el empleo del personal que se pretende reducir, pues contempla un procedimiento menos favorable que los contenidos en la ley para la terminación colectiva de las relaciones laborales, toda vez que la conclusión de las relaciones colectivas de trabajo a través de convenio, sólo la dispone cuando se trate de implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajo nuevos. Consecuentemente, la referida cláusula es nula, en términos del referido artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Federal, por lo que el despido que se alegue es injustificado.

La Corte respecto al reajuste de personal, se ha manifestado y ha establecido en la Jurisprudencia I.6o.T.10 L, del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en la página 519 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, I, Junio de 1995, Novena Época, de rubro y texto siguientes:

REAJUSTE DE PERSONAL POR AGOTAMIENTO DE LA MATERIA DE TRABAJO POR LA IMPLANTACION DE NUEVOS SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO. ARTICULO 439 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si empresa y sindicato acudieron a la Junta de Conciliación y Arbitraje a ratificar un convenio por el cual reajustan personal con motivo del agotamiento de la materia de trabajo por la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo, ello es suficiente para otorgar a dicho convenio valor probatorio; sin necesidad de que las partes contratantes tengan que obtener la autorización de la Junta de Conciliación y

Arbitraje para ese efecto, precisamente porque se ha satisfecho uno de los dos requisitos que establece para el reajuste de personal el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, de que sólo a falta de convenio se requerirá la autoridad de la Junta en términos del artículo 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir de 1980.

Por su parte la legislación española, ha contemplado en sus ordenamientos la figura del despido colectivo, concretamente en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que manifiesta en el Capítulo III denominado, Modificación, Suspensión Y Extinción Del Contrato De Trabajo, en la Sección IV. Extinción del Contrato, el artículo 51 se ocupa del despido colectivo.

Establece que se entiende por despido colectivo: la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- el 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores
- treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. Siempre y cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la

empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

El procedimiento iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores que se ostentaran como parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente.

El periodo de consultas tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Finalizado el periodo de consultas pueden presentarse dos situaciones:

- Si hay acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales o
- De no haber acuerdo entre las partes, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de quince días naturales, estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

Se tendrá el derecho a recibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

## **CAPITULO IV**

### **OFENSIVA DEL NEOLIBERALISMO SOBRE LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO**

El neoliberalismo es una corriente que surgió de las teorías liberales del siglo XIX, se trata de un modelo económico que ha imperado en la mayoría de los países del mundo durante los últimos años, es una corriente hecha por y para las economías más poderosas, ya que ellas son las únicas que verdaderamente pueden competir. El neoliberalismo busca obtener la mayor ganancia al costo que sea necesario, inclusive violentando la dignidad de las personas y cometiendo agresivos atropellos en contra de los derechos humanos y laborales.

#### **4.1. NEOLIBERALISMO.**

El neoliberalismo moderno es una corriente económica que se basa en las teorías liberales del siglo XIX. La primera mitad de ese siglo se caracterizó por las ideas liberales del inglés David Ricardo, quien fue parlamentario y Corredor de bolsa. Éste teórico es considerado el primer ideólogo “puro” del capitalismo, fue él quien sentó las bases de la economía clásica. David Ricardo decía que el mercado era la base del liberalismo económico, dentro del mercado debía encontrarse todo, fuera de él nada. No era más que un individualismo feroz en donde el gobierno tenía que proteger a los que tenían todo, de los que no tenían nada. Necesidades tan básicas como la salud, la vivienda, el alimento y la educación, solo eran disfrutadas por aquellos que podían pagar. Debido a la situación imperante el Gran Bretaña, muchos ingleses tuvieron que abandonar la isla; un absurdo, debido a que en 1820, Inglaterra era el país más desarrollado del mundo, sin embargo, la situación económica de la sociedad inglesa era deplorable. Gran Bretaña se encontraba sumergida en una crisis social; fue así como se terminó el proyecto liberal de David Ricardo.

La reacción teórica al liberalismo fue el surgimiento de una nueva doctrina política: el Socialismo, que lleva el espíritu de la propiedad colectiva, 'todo para todos'. El principal teórico socialista fue Karl Heinrich Marx, quien propuso el 'socialismo científico'. Se identificaron con ésta doctrina, la clase trabajadora, sus sindicatos y fueron surgieron los partidos socialdemócratas. Los socialistas se dividieron en dos importantes corrientes: los comunistas y los socialdemócratas. Los primeros eran partidarios de Marx y de una revolución mundial que llevaría a la humanidad al comunismo. Los socialdemócratas eran más moderados, y proponían un cambio gradual dentro del capitalismo, creían que era posible una mayor igualdad dentro del capitalismo.

Durante mucho tiempo se consideró al socialismo como una simple ideología, hasta que en octubre de 1917 los comunistas tomaron el poder en Rusia. Fue así como surgió el primer país socialista, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (U.R.S.S.), esto puso en un dilema a los capitalistas puros: si no querían perder todo, debían realizar concesiones. El surgimiento de la U.R.S.S. dio pie a un proyecto socialdemócrata, propuesto por John Maynard Keynes en 1919: *el Estado de Bienestar*.

El Estado de Bienestar era un capitalismo con rostro humano, en donde el Estado intervendría en la economía para regularla y lograr el pleno empleo y eliminar las grandes desigualdades en el mercado. Este proyecto contemplaba dos ejes: economía de pleno empleo y política de seguridad social. Para 1920, en algunos países de Europa, los partidos socialdemócratas alternaban en el poder con partidos conservadores. Los resultados fueron favorables, se logró el consenso, prosperó la industria, subió la calidad de vida de la población e incluso surgieron sindicatos fuertes; se había logrado un Estado con justicia social dentro del capitalismo.

Sin embargo, el Fascismo y la Segunda Guerra Mundial, interrumpieron el proyecto Keynesiano. Al finalizar la guerra en 1945, la tierra quedó dividida en dos bloques: el bloque Socialista (la U.R.S.S., China y Europa del este) y el mundo

libre (con el resto de los países). Es en ese año cuando nace el Neoliberalismo, como una oposición teórica y política al Estado de Bienestar.

Podemos sostener que el primer teórico del neoliberalismo es Friederich Hayek, economista inglés de origen austriaco, quien desde 1944 sostenía que: “A pesar de sus buenas intenciones, la socialdemocracia (...) Conduce al mismo desastre que el nazismo: a una servidumbre moderna”. Durante el periodo de la posguerra en Europa, en 1947, Hayek invitó a los partidarios de su pensamiento a una reunión en Mont-Pélerin, Suiza. Entre los integrantes de este grupo se encontraban economistas como Hayek, Friedman y Ludwig Von Mises; el filósofo Karl Popper y periodistas influyentes como Walter Lipmann. A partir de ese momento el neoliberalismo se convirtió en una especie de masonería, un dogma casi sagrado, acogido como el único camino para lograr el desarrollo económico de los países más pobres. Era una élite muy organizada, que llevaba a cabo reuniones cada dos años y tenía una gran cercanía con los círculos económicos, políticos y académicos más importantes. La estrategia que construyeron fue a largo plazo, se colocaron en las universidades de élite, en donde se encontraban estudiando los políticos de alto nivel de todo el mundo, su estrategia consistía en reclutar y formar gente para su proyecto, entre esas personas se encontraban Carlos Salinas, Pedro Aspe y Ernesto Zedillo.

Los liberales siempre tuvieron presente que el modelo de Keynes tenía graves problemas que lo harían fracasar. El primer problema del capitalismo con rostro humano, es que nunca ha producido pleno empleo, al contrario, se ha generado gran desempleo, y mayor oferta de mano de obra, lo que significa que se paguen salarios más bajos y el patrón reciba mayores ganancias. El segundo problema consistía en que, al cubrir el Estado las necesidades de la población, los gobiernos se endeudaron debido a un gasto excesivo y nunca pudo haber un verdadero Estado de Bienestar. El Keynesianismo nunca logra eliminar la brecha de desigualdad entre los países ricos y pobres, al contrario, la desigualdad aumento.

Sin pleno empleo y sin seguridad social para todos, el proyecto de Keynes fue provocando una crisis capitalista. En 1972 se estuvo en presencia de un fenómeno denominado: Estancamiento, que consistía en el aumento generalizado de precios y una disminución de la actividad económica. Para 1973 la crisis era sumamente severa, las empresas quebraban o se encontraban en crisis; los neoliberales explicaron que la solución al desequilibrio económico radicaba en, acabar con los sindicatos, facilitar más capital a los empresarios y dar total libertad a los capitalistas para que restauraran la economía. Es así como surge un nuevo liberalismo, el Neoliberalismo, que se basa en tres ejes fundamentales:

- Privatizar todas las empresas paraestatales, aun aquellas que son destinadas a la protección de áreas estratégicas de las economías nacionales.
- Desregular la economía, es decir, quitar las medidas que limiten al capitalismo.
- Dar una apertura comercial total: el libre mercado, único motor del desarrollo. Sin embargo, la realidad es que todos compiten y únicamente gana el más fuerte, la llamada globalización, una forma moderna de imperialismo.

Los neoliberales señalaron que para salir de la crisis y reactivar la economía era necesario optar por 'medidas dolorosas pero necesarias': Detener la inflación, aumentar el desempleo, y ayudar a los capitalistas a recuperar sus ganancias.

Las instituciones como la Banca Mundial, el Fondo Monetario Internacional, habían sido concebidas por Keynes como instituciones financieras de ayuda a los países más pobres, sin embargo al llegar los neoliberales, estas instituciones, se convirtieron en una forma de manipular a los países, debido a que si querían tener acceso a un crédito, debían aceptar las exigencias impuestas por estas instituciones y ejercerlas en su política económica nacional, de lo contrario no podían obtener el crédito.

El primer proyecto neoliberal solo podía llevarse a cabo dentro de una dictadura, en la dictadura de Augusto Pinochet en la República de Chile, donde se podía dar apoyo a los grandes empresarios para que se enriquecieran más, a través de la desregularización, el desempleo masivo, la represión sindical y la privatización de bienes públicos. En 1979 Margaret Thatcher fue elegida Primer Ministro de Gran Bretaña, quien inmediatamente adoptó el modelo neoliberal. El siguiente el adoptar el proyecto fue Reagan, quien en 1980 asume la presidencia de Estados Unidos de América, la nación de los monopolios. A finales de los 80's el modelo neoliberal imperaba en todo el mundo, incluyendo Latinoamérica gracias al 'apoyo' del FMI y la Banca Mundial.

La desintegración de la U.R.S.S. en 1991, fue el triunfo del neoliberalismo, demostraba que el único sistema viable era el capitalismo salvaje. Se estableció un mundo unipolar organizado alrededor de Estados Unidos de América, quien incluso decidía cuales eran los gobiernos que se adaptaban a sus necesidades.

Para finalizar, conceptualizamos al Neoliberalismo como, una forma de ver el mundo, que se sustenta en una teoría macroeconómica, basada en el sacrificio de la población, a través del robo a las mayorías desprotegidas, como forma de gobierno.

Coincidimos con Rafael Barajas, mencionando los 'síntomas del neoliberalismo'<sup>61</sup>:

- Política antisindical.
- Desempleo.
- Fin de las políticas de bienestar social.
- Cierre de instituciones de seguridad social.
- Baja de salario real.
- Sacrificio de las mayorías.
- Enriquecimiento de una minoría.
- Pérdida de soberanía.
- Falta de perspectivas.

---

<sup>61</sup> Barajas, Rafael (El Fisgón). CÓMO SOBREVIVIR AL NEOLIBERALISMO SIN DEJAR DE SER MEXICANO. 2ª edición. Editorial El chamuco y los hijos del averno. México. 2011. pág. 30.

## 4.2. ENTORNO PREVIO EN MÉXICO

Durante el sexenio de Luis Echeverría los avances en materia económica no fueron relevantes, reflejo de ello, fue la crisis económica por la que atravesaba el país, debido a esto se redujo la inversión privada y el gasto público aumentó considerablemente. La deuda externa se incrementó de 6,000 millones de dólares que había heredado Díaz Ordaz a más de 20,000 millones de dólares. La inflación se situaba en un nunca visto 27.2 %. Para poder sostener los empleos, Luis Echeverría decidió comprar empresas que se encontraban al borde de la quiebra, sin que ellas pudieran salir adelante, debido a las ineficiencias que tenían y a la grave corrupción en que estaban envueltas. Durante su gobierno el tipo de cambio fijo pasó de los \$12.50 a los \$20.00 por dólar. Para 1976, año de transición presidencial, se produjo una nueva devaluación de la moneda, lo que provocaría más tarde, la crisis nacional. Termina el Presidente Echeverría su mandato, y lo sucede en el poder, José López Portillo, quien había detentado el puesto de Secretario de Hacienda en la segunda mitad de su sexenio<sup>62</sup>.

Cuando López Portillo tomó posesión, pronunció un discurso alentador para los mexicanos: " Hagamos una tregua inteligente para recuperar nuestra serenidad y no perder el rumbo... podemos hacer de nuestra patria un infierno, o un país donde la vida sea buena." Explico que su proyecto de trabajo sexenal consistiría en el los dos primeros años se dedicarían a superar la crisis, los dos intermedios a consolidar la economía y los dos últimos serían de expansión acelerada. Durante su gobierno México logro posicionarse como el primer exportador de petróleo, esto provocó que el PIB se elevara a 8% anual y que la tasa de desempleo se redujera en un 50%. El lema que Presidente adoptó fue: "Quiero administrar la abundancia." López Portillo prometió una política fiscal que estimularía la reinversión de los empresarios en el país. También, durante su sexenio se emitieron los petrobonos con tasas de interés atractivas<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> [http://www.economia.com.mx/luis\\_echeverria\\_alvarez.htm](http://www.economia.com.mx/luis_echeverria_alvarez.htm)

<sup>63</sup> Cfr. [http://www.economia.com.mx/logros\\_durante\\_el\\_mandato\\_de\\_lopez\\_portillo.htm](http://www.economia.com.mx/logros_durante_el_mandato_de_lopez_portillo.htm)

La gran corrupción en el gobierno federal, los préstamos poco responsables y la falta de visión provocaron que aumentara la deuda externa y se sufriera una devaluación de más de un 400 % el valor de nuestra moneda. Al presentarse esta crisis el Presidente exclamo: "Defenderé el peso como un perro". Sin embargo, semanas después, el Banco de México se retiró del mercado de cambios, había moratoria de pagos y se tuvo que devaluar el peso, de \$22 a \$70 pesos por dólar. El gobierno en una medida desesperada pagó en pesos los depósitos hechos en dólares por mexicanos en la banca nacional, durante cuatro días se cerró la venta de dólares y, se optó por estatizar la banca y el establecimiento del control de cambios. El Banco de México fue convertido en un organismo público descentralizado<sup>64</sup>. El 1 de septiembre de 1982, José López Portillo rindió su último informe de gobierno, en donde tuvo que encarar a la Nación y anunciar la grave crisis financiera en que se encontraba México.

Nuestro país presentaba las condiciones necesarias para que se instaurara el proyecto neoliberalista, el Neoliberalismo Mexicano, un "capitalismo salvaje con corrupción"<sup>65</sup>:

- El país se encontraba, en una fuerte crisis económica.
- El Fondo Monetario Internacional (FMI), la Banca Mundial (BM) y Estados Unidos de América (EUA), ofrecieron una solución a México para que no dejara de pagar puntualmente sus intereses a sus acreedores, el plan consistía en un rescate financiero que comprometía fuertemente la economía de la Nación.
- El Partido Revolucionario Institucional (PRI) adoptó el modelo neoliberalista, se ejerció una gran presión a través de la impagable deuda externa.
- Los Sindicatos oficiales habían dejado de luchar por la clase obrera.
- La corrupción, fue otro de los puntos débiles con que contaba México. El partido del Estado se caracterizaba por ser corrupto y esto hizo que fuera más fácil la intromisión extranjera.

---

<sup>64</sup> Cfr. [http://www.economia.com.mx/devaluacion\\_con\\_lopez\\_portillo.htm](http://www.economia.com.mx/devaluacion_con_lopez_portillo.htm)

<sup>65</sup> Cfr. Barajas, Rafael (El Fisgón). ob. cit. pp. 82-86.

### 4.3. PRIMER GOBIERNO NEOLIBERALISTA

Miguel de la Madrid fue electo Presidente de México en el año de 1982, fue él quien introdujo al país el modelo económico neoliberal. Se rodeaba de un equipo de trabajo con ideologías ultraliberalistas, conservadoras, partidarios del libre mercado y opositores de la intervención del Estado en la economía nacional, todas sus decisiones eran el reflejo del modelo neoliberal que estaban imponiendo a la nación, y lo más importante de todo contaban con la tutela del Fondo Monetario Internacional.

La inflación era un fenómeno incontrolable, todos los años había inflación alta, mejor conocida como hiperinflación. En el penúltimo año de su gobierno la inflación anual se ubicó en 159.17%. El alto incremento en los precios de la gasolina, fue característico de su sexenio, y se tradujo en un verdadero asalto al bolsillo de la gente, de acuerdo con cifras oficiales: en el año 1982 el litro de gasolina magna tenía un costo de \$32 (de los de entonces), en 1983, en el primer año de su gobierno el litro de gasolina costaba \$41, para 1987 el litro de gasolina tenía un precio de \$573, precio que se mantuvo durante el último año de su gobierno. En materia de salarios, la hiperinflación convirtió a todos los mexicanos en millonarios, debido a que el salario mínimo general en 1980, al término del sexenio, ascendía a \$7 253.00 diarios, en comparación con los \$398.10 pesos diarios, al inicio del sexenio. El aumento salarial en el sexenio fue de mil 722%, sin embargo la inflación encarecía todos los bienes, servicios y la canasta básica, y el salario únicamente alcanzaba a cubrir el 60% de lo que se podía compra en el año de 1983 <sup>66</sup>.

El Presidente tomó la decisión de devaluar continuamente el peso y a partir de 1984 la 'solución' al problema se hizo más fuerte, con el propósito de evitar la fuga y la dolarización. En 1983 el tipo de cambio cerró en \$148.35 de los viejos por dólar, en 1988 el tipo de cambio estaba en \$2 300.00 (2.30 sin los tres ceros). Esto significa que el precio del dólar aumento mil 450% en su sexenio, costaba casi 16 veces lo que valía en 1983. En este último año de gobierno la moneda se

---

<sup>66</sup> Cfr. <http://www.proceso.com.mx/?p=304063>

devaluó 470.5%. El pago de la deuda externa fue un lastre durante el sexenio de Miguel de la Madrid, se incrementó casi a 83 mil 600 millones de dólares. Durante primer año de gobierno de Echeverría, la deuda representaba 16.6% del PIB; en 1976, al término de su sexenio, era de 30.7% del PIB. En 1977, en el inicio de López Portillo, era de 31.1% del PIB, y al final, en 1982, de 61.2%. La deuda en el sexenio de Miguel de la Madrid era equivalente a 86.2% del PIB en 1987. El Producto Interno Bruto (PIB), tuvo su peor desempeño durante el sexenio, la economía nacional únicamente creció 0.23%<sup>67</sup>.

El Presidente se obsesionó con alcanzar un equilibrio macroeconómico y detener la inflación, pero lo único que logró con su política económica fue un alto índice de desempleo y la destrucción de la mayoría de la industria nacional. Las acciones más crudas de su gobierno consistieron en la eliminación gradual de subsidios a los alimentos básicos: pan, tortilla y leche. También comenzó la privatización y desaparición de empresas públicas: de 1 150 que había dejó poco más de 400. Se redujo el número de bancos de 62 a 18. A los empresarios les regresó 34% de los activos de la banca que expropió López Portillo y los apoyó, a través de un fideicomiso, para que resolvieran sus problemas de deuda en dólares. Se deroga la disposición que obligaba a toda inversión en México, contar con al menos con 51% de capital nacional; hay una desregularización de las barreras arancelarias que pasan del 50 al 25% y, finalmente es en este sexenio, cuando se estudia la entrada de México al Acuerdo General de Aranceles<sup>68</sup>.

Este sexenio terminó en medio del caos social y la crisis más grave que ha sufrido el PRI: Cuauhtémoc Cárdenas y Porfirio Muñoz Ledo, inconformes con la conducción económica y política del gobierno, salieron de las filas del partido de Estado y decidieron formar la Corriente Democrática, que posteriormente se convertiría en el Frente Democrático Nacional que postuló a Cárdenas candidato presidencial en 1988. Fue en estas elecciones cuando se dio la famosa 'caída del sistema', obteniendo el triunfo electoral, Carlos Salinas de Gortari.

---

<sup>67</sup> Ídem.

<sup>68</sup> Ídem.

#### 4.4. SALINISMO

Carlos Salinas de Gortari llegó a Los Pinos el 1º de diciembre de 1988, en medio de fuertes rumores de fraude electoral derivado de la caída del sistema. La política financiera de Salinas fue, la modernización, impulsada a través de acuerdos entre la tecnocracia y la iniciativa privada, teniendo como soporte al sector empresarial. Se encargó de impulsar una de las reformas económicas más importantes para México, el ingreso de nuestro país al modelo neoliberal, esta política se dirigió a quitar del Estado actividades que no le eran prioritarias, privatizar empresas públicas e incluso se logró la incorporación de México al Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Durante el quinto informe del Presidente, éste manifestó: "...sin duda, la estabilidad económica, la desregulación y las privatizaciones han permitido la creación de grandes grupos financieros y empresariales...Sin éstos difícilmente podríamos acometer los retos de la globalización y la competitividad, y quedaríamos fuera de los mercados mundiales". La transformación del país se estaba gestando en medio de un gran estallido social, el movimiento zapatista de enero de 1994, su lema: "Para todos, todo", que ponía de manifiesto la gran brecha de desigualdad y marginación existente en el país, mostraba dos naciones opuestas, la modernidad y la marginación de los grupos étnicos. En el ámbito laboral, Salinas estaba gestando un "nuevo sindicalismo", basado en una corriente neocorporativista, creando la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES), que continuaba con la alianza aneja con el Estado y aseguraba la aplicación del proyecto neoliberal, se ofrecerían a los trabajadores ganancias salariales en base a la productividad .

El proyecto neoliberal, se basaba en tres políticas: lucha contra la inflación, debilitamiento de los sindicatos y apoyo a los empresarios para que recuperaran su capital. Para esto el mandatario, fijó los tres ejes de la política neoliberal: apertura de mercados, desregularización y privatizaciones. En 1980, México tenía una industria protegida e incompetente, los neoliberales consideraron que la apertura de mercado, ayudaría a que el país fuera más competitivo en el mercad

mundial. El primer acercamiento al libre mercado fue en 1986, cuando México ingresó al GATT. Con la firma del Tratado de Libre Comercio, aprobado con Clinton y Salinas en 1993, México ingresó por completo al mercado de Estados Unidos, sin embargo, es un tratado que privilegia el tráfico de mercancías y capital por encima del interés de la gente. Al darse la apertura de las fronteras, los países no pueden controlar el precio de sus productos, ni de lo que importan, quienes tienen el control son los grandes capitales, como las Bolsas de Valores, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Al ser una competencia todos buscan colocar su producto en mercado a un bajo costo, pero con graves repercusiones en el bolsillo del sector obrero, debido a que los salarios y niveles de vida tienden a bajar.

La desregularización es “la apertura de la economía para la libre circulación del capital”<sup>69</sup>, es decir, privatización. Al llegar Salinas al poder, realizó cambios a la legislación de inversión extranjera para que los capitales extranjeros pudieran invertir al 100% donde y como quieran. Se generó mucho capital en el país, pero no iba dirigido a los sectores que lo necesitaban, se quedó en la Bolsa a especular. La privatización consiste en “pasar a manos privadas las empresas del Estado”.<sup>70</sup> Las repercusiones que tuvieron en el país fueron muy graves, la riqueza que el pueblo mexicano había logrado acumular durante cincuenta años pasó a manos de los veinticuatro billonarios más ricos del mundo, lista publicada en la revista Forbes del año 1994, en menos de diez años veintitrés empresarios lograron hacerse billonarios en una época de recesión y gracias a las privatizaciones. Al darse la privatización de la banca, se formaron grandes grupos financieros y la economía se basó en la especulación, el argumento que dio Salinas de Gortari, fue que las empresas eran una carga para el Estado, quien las subsidiaba (y aun lo sigue haciendo) y eso generaba que el servicio que brindaba no cubría las expectativas. Salinas terminó el sexenio en medio del un asesinato de Luis Donaldo Colosio, candidato a la presidencia por el PRI. Ernesto Zedillo lo sustituyó y llegó a la Presidencia de la República en el año de 1994.

---

<sup>69</sup> Barajas, Rafael (El Fisgón). ob. cit. p.105.

<sup>70</sup> *Ibíd.* p. 107.

#### 4.5. REGIMEN DE ZEDILLO

El presidente Ernesto Zedillo, tuvo una política económica de continuidad del proyecto neoliberal, el contenido de esta política iba enfocado a detener la crisis por la que atravesaba el país, ésta contemplaba los siguientes objetivos: minimizar el desempleo, controlar la inflación y mantener equilibradas las finanzas públicas. Al finalizar el sexenio Salinista, la economía mexicana se encontraba en una fuerte crisis, Zedillo después de consultar con el ministro de Hacienda, Serra Puche, tomó la decisión de devaluar el peso de 4 a 15 centavos. Cuando se toma la decisión de devaluar una moneda, tiene que anunciarse un viernes por la noche, para que durante el fin de semana puedan controlarse los mercados y a los empresarios y evitar que retiren su capital del país.

A pesar de esto, Zedillo y su equipo, decidieron devaluar entre semana, aunado a esto, Serra Puche, había tenido una reunión, un día antes con la cúpula empresarial para ‘consultarles’. Al día siguiente que abrieron las Bolsas de Valores, a las 7 a.m. en New York y a las 9 a. m. en México, los empresarios ya habían retirado todo el capital que pudieron y habían adquirido dólares y tesobonos. El 21 de diciembre, el sistema financiero era un caos, y el 29 de diciembre Zedillo informó que hablaría hasta el 5 de enero. Serra Puche presentó su renuncia y el día que el nuevo titular de Hacienda, Guillermo Ortiz, fue a la Cámara de Diputados a dar el informe financiero, los especuladores manejaban el cambio de dólar a \$8.50 nuevos pesos, cuando antes de diciembre se encontraba a \$3.50 nuevos pesos<sup>71</sup>. La crisis financiera mexicana fue de tal magnitud, que amenazaba con afectar al sistema financiero mundial, a lo que se le conoció como “efecto tequila”. Para solucionar el problema, el gobierno mexicano decidió pedir un préstamo al extranjero, el FMI, el gobierno de E.U.A., Canadá y la Banca Mundial otorgaron a México un fuerte préstamo, equivalente a \$47 mil millones de dólares. La peor parte de este préstamo fue, que se destinó al pago de la deuda externa y tesobonos, los cuales consistían en “valores emitidos por el gobierno-garantizados en dólares-que ofrecían tasa de interés altísimas”. Eran instrumento que

---

<sup>71</sup> Ibídem. p. 124.

únicamente podían adquirir los grandes empresarios, debido a que el costo de un tesobono era de \$100 mil dólares, llegando a ofrecer tasas de interés de casi el 100%<sup>72</sup>.

Al recibir el préstamo, la soberanía quedó gravemente comprometida, al igual que el petróleo, se convirtió en una deuda que sería pagada por varias generaciones futuras. Aunado al error de diciembre, Zedillo subió el I.V.A. del 10% al 15%, afectando al sector popular. La distribución del ingreso de la población era dramáticamente desigual, prueba de ello es que "...al mes de octubre, donde 20% de la población más pobre del país percibe 1,437 dólares anuales por habitante, contra 19,383 dólares anuales del 20% de la población más rica". Reformó la ley del I.M.S.S., en la que se contemplaba un nuevo plan de jubilación, se habían privatizado las jubilaciones y se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro.

La política económica también repercutió en el ámbito laboral, hubo cierre de empresas y despidos masivos de trabajadores, ejemplo de ello fue la privatización de Ferrocarriles nacionales y provocó que más de 28 mil trabajadores quedaran sin empleo. El movimiento obrero y el sindicalismo mexicano comenzó a independizarse, se da una decadencia del sistema corporativo en México resultado de la poca simpatía hacia las organizaciones sindicales creadas por Salinas. El tema de la reforma laboral, fue tratado en el sexenio y dio lugar a números debates, hubo una fuerte oposición por parte del sector oficialista integrante del mismo PRI y en cambio, se logró el apoyo de Hernández Juárez de la UNT quien argumentaba que "la participación del movimiento obrero en una reforma laboral era indispensable, ya que de lo contrario se exponían a no ser tomados en cuenta en la elaboración de las reformas."<sup>73</sup>

Lo sorprendente fue que aun después del desfalco que habían cometido al país, Zedillo siguió brindándoles su apoyo y subsidió a la banca con \$160 millones, para evitar que quebraran.

---

<sup>72</sup> *Ibíd.* p. 127.

<sup>73</sup> Macías Vázquez, María Carmen. EL IMPACTO DEL MODELO NEOLIBERAL EN LOS SINDICATOS EN MÉXICO. Editorial Porrúa, México. 2005. p. 205.

#### **4.6. LOS INTENTOS DE REFORMA LABORAL FOXISTA**

Vicente Fox Quesada, político y empresario mexicano, militante del Partido Acción Nacional, su elección marcó el fin de más de 70 años del PRI en el poder. Su mandato inicio el 1º de diciembre de 2000, en su Mensaje a la Nación, se obligó a construir un mejor país: "Hoy, todos y todas somos responsables de cumplir el mandato que nos dimos en esa ejemplar elección –señaló convencido–. Mandato de cambio para instaurar un ejercicio democrático del poder, que está en nuestras manos y a nuestro alcance, donde todos estaremos mejor".

La política laboral del Presidente Fox generó la llamada "Ley Abascal", en honor al Secretario de Trabajo, Carlos Abascal, dirigente empresarial de extrema derecha. El proyecto era resultado de un arreglo de la élite empresarial y de la cúpula sindical del Congreso del Trabajo, surgió el proyecto dentro de un gobierno de y para empresarios.

El proyecto no fue presentado en calidad de iniciativa ni por el Partido Acción Nacional, ni por el gobierno, sino por la diputación "obrera" del PRI, diputados de ambos partidos y el partido Verde Ecologista. Se presentó en la Cámara de Diputados en los últimos días del periodo ordinario de sesiones del Congreso de la Unión en diciembre del 2002, cuando se debatía el paquete económico para el año siguiente. Se temió un "albazo" a la vieja usanza del PRI, y los grupos parlamentarios optaron por enviarla a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Durante los cabildeos parlamentarios, los empresarios-políticos, se valieron de los líderes corporativos para asegurar sus intereses y mejorar su posición.

El contenido del proyecto Abascal, tenía como esencia la caída del empleo y del salario, los principios generales se mantenían como lo establecía la ley laboral vigente: justicia social en las relaciones de trabajo, democracia sindical, libertad de asociación; sin embargo, desde el inicio el proyecto mostró su ideología e intenciones: de disponer libremente de la fuerza de trabajo y de mantener la disciplina de los trabajadores mediante los sindicatos corporativos.

El laboralista Néstor de Buen expresó su opinión respecto al proyecto, el cual nos dice, conduce a "una economía rotundamente capitalista y conservadora, que favorece los intereses de bancos y empresas y genera jurisdicciones en contra de trabajadores y sindicatos independientes. Para ser más claro, conduce al dominio de la derecha"<sup>74</sup>.

Por su parte el secretario de Trabajo, Carlos Abascal, aseguró que el proyecto había sido pactado por los sectores obrero, empresarial y el Gobierno Federal "no hay en absoluto nada que atente contra los trabajadores y sí hay muchas ventajas, aunque todo es perfectible".

También señaló que "el Artículo 123 no se está afectando porque no hay condiciones para hacerlo. Pero sobre todo se trata de dar un clarísimo mensaje a la comunidad de que de ninguna manera se trata de alterar el sentido social de este artículo. De manera tal de que los trabajadores de México pueden estar totalmente tranquilos"<sup>75</sup>.

Finalmente manifestó que de aprobarse la reforma a la Ley Federal del Trabajo, el índice de escolaridad de los trabajadores se elevaría, así como la impartición de justicia laboral, ya que sería certera, eficaz y rápida.

La política económica en que basó su sexenio fue de continuidad, buscaba contener la inflación e impulsar la productividad para la exportación, sin embargo el desempleo, la baja producción y el nulo ahorro interno, no pudieron hacer posible que cumpliera cada uno de los 10 compromisos adquiridos en campaña. El 'gobierno del cambio' terminó en una gran decepción: el pobre desempeño de la economía mexicana, el enriquecimiento ilícito de su familia política, y más tarde la indebida intromisión presidencial en los procesos electoral y postelectoral.

---

<sup>74</sup> <http://www.jornada.unam.mx/2003/04/21/046n1soc.php?origen=index.html>. La *ley Abascal* sólo conduce al dominio de la derecha: De Buen. Por: Karina Avilés.

<sup>75</sup> NOTIMEX.<http://www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/266801.html>. Reforma laboral no afecta al trabajador: Abascal.

#### **4.7. DEPREDADOR DEL EMPLEO**

El sexenio de la lucha anticrimen y el empleo informal inicio en el año 2006, en medio de un gran descontento social, debido a al fraude electoral suscitado en las elecciones presidenciales. El segundo gobierno panista ha estado rodeado de decisiones que han lacerado gravemente a la nación, a la escandalosa cifra de muertos, debe sumarse también 6.5 millones de mexicanos en pobreza extrema, 14 millones de trabajadores informales y 2.4 millones de desempleados; todo lo anterior a pesar de que el gobierno se enorgullece en señalar que cuentan con el record de tener inscritos en el IMSS a más de 15.5 millones de trabajadores, sin embargo, es una verdad a medias, debido a que no señala que el salario que ahora se percibe es mucho menor que al inicio del sexenio.

Los bajos salarios, originan que no haya consumo, y esto repercute en la actividad económica haciéndola casi nula, evitando que el país tenga crecimiento. A pesar de esta realidad y en contrasentido, las autoridades financieras señalan que el país cuenta con solidez económica, pese al 'catarrito' del 2008-2009 que costó a México casi 910,000 empleos (según la OIT) y sumó a 3 millones en pobreza.

El desempleo subió de .6 a 2.4 millones, un brinco de 34.5%, mientras que la población ocupada creció en razón de 9.1% al pasar de 42.8 a 47.1 millones, mientras que alrededor de 30% de la población ocupada laboran en el sector informal, acarreando graves consecuencias, ya que no hay aportación fiscal de este sector y hace más difícil el sostenimiento de la economía nacional; por su parte aunado al desocupación laboral, casi el 60% de los empleos generados son precarios, no llegando ni a tres salarios mínimos. Los empleos con mejores salarios disminuyeron y aquellos con menor remuneración, aumentaron.

En marzo de 2012, Felipe Calderón criticó a la Cámara de Diputados por no aprobar la reforma laboral, señaló: "Desde aquí (Cancún, Quintana Roo) nuevamente reitero mi exhorto al Congreso de la Unión para que, ya sin dilación

y sin pretexto, se apruebe la ley laboral que está ahí en la Cámara de Diputados esperando a ver a qué horas se les ocurre a los señores diputados".

El mandatario agregó que el actual marco jurídico excluye a quienes demandan incorporarse al mercado de trabajo: "La ley laboral lo que hace es expulsarlos del mercado de trabajo y nosotros lo que queremos es que haya una ley laboral, no para sacar a la gente del trabajo sino para que haya más empleos para los jóvenes, más empleo para las mujeres". Aseveró que desde enero de 2007 a febrero de 2012, se han generado un millón 800 mil nuevos empleos netos, "próximamente, yo calculo, probablemente en los próximos 3 meses, vamos a llegar a los 2 millones de empleos netos, formales generados a lo largo de mi administración"<sup>76</sup>, aseguró el primer Mandatario.

La reforma laboral calderonista, toma como referencia las propuestas laborales del Partido Acción Nacional del 18 de marzo de 2010. Se trata de una de las dos iniciativas preferentes enviadas por el Ejecutivo Federal, de acuerdo con el artículo 71 Constitucional que manifiesta:

"...El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el Presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas..."

---

<sup>76</sup> Ivonne Melgar.[http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id\\_notas=818384&seccion=seccion-nacional&cat=1](http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id_notas=818384&seccion=seccion-nacional&cat=1). Insiste Felipe Calderón en aprobar la reforma laboral, sin dilación ni pretextos.

Felipe Calderón, es entonces el primer mandatario con la facultad de presentar dos iniciativas preferentes. Fue en este tenor que la iniciativa de reforma laboral fue presentada el 1 de septiembre de 2012, con carácter preferente, por el Ejecutivo Federal. La integración de la Comisión del Trabajo y Previsión Social, encargada de discutir el proyecto, quedó formalmente instalada hasta el 14 de septiembre, contando únicamente con 16 días para discutir el proyecto que definiría el futuro de la clase obrera mexicana.

El 28 y 29 de septiembre de 2012, el Pleno de la Cámara de Diputados aprobó en lo general, y con algunas reservas, la iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo, a pesar de la inconformidad y protesta de los partidos de izquierda. Fue aprobada 351 votos a favor: 209 del Partido Revolucionario Institucional (PRI), 114 del Acción Nacional (PAN) y 28 del Partido Verde, y 128 en contra: 100 del Partido de la Revolución Democrática (PRD), 13 del Partido del Trabajo (PT) y 15 de Movimiento Ciudadano, y se registraron 10 abstenciones del Partido Nueva Alianza.

El Senado de la República en la sesión del 2 de octubre, dio entrada a la minuta de la reforma laboral, que se turnó a las comisiones unidas del Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos, para que en un plazo de 30 días se resolviera la iniciativa preferente enviada por Felipe Calderón.

Finalmente el pleno de la Cámara de Diputados aprobó con 361 votos a favor y 129 en contra la reforma laboral y reinsertó el voto indirecto para la elección de dirigentes sindicales, con la modificación del artículo 373 se eliminó la obligación de entregar a los trabajadores sindicalizados un resumen semestral sobre su patrimonio y suprimió el artículo 388 bis y un párrafo del 390, referente a la titularidad de los contratos colectivo y al voto libre, directo y secreto de los contratos colectivos de trabajo. Se modificó también el artículo 371 en materia de democracia sindical, con el propósito de reincorporar el voto “indirecto y secreto” para la elección de los dirigentes sindicales, en lugar de preservar el voto directo y secreto como única alternativa.

Aprobado el dictamen se volvió a enviar al Senado la minuta, y la mayoría del PRI, PAN, PVEM y Panal autorizaron que, en caso de modificarse nuevamente los artículos discutidos en la sesión del 8 de noviembre, el Senado podría publicar en el Diario Oficial de la Federación los artículos que ya han sido avalados por las dos cámaras del Congreso, a efecto de que la reforma laboral pudiera entrar en vigor. Después de un muy interesante debate de 71 días, que fue aprobada la reforma laboral de los partidos PRI, PAN y PVEM el 13 de noviembre de 2012.

El contenido del proyecto de reforma laboral es:

- Extermina la estabilidad en el empleo: suprimiendo la existencia de un contrato de trabajo, debido a su existencia dependerá exclusivamente de la voluntad del patrón y no de la subsistencia de la materia de trabajo; permite el libre despido, pues el patrón no está obligado a entregar personalmente al trabajador del aviso de rescisión ya que lo podrá hacer por correo certificado o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje quién podrá comunicarlo “por cualquier medio que estime conveniente” obligado sin costo para el patrón ya que se crearan contrato a prueba, de capacitación inicial y de labores discontinuas.
- Legaliza la trata de trabajadores (*outsourcing*): se permite el arrendamiento de trabajadores, por medio de terceristas, lo que implica que los patrones no se hagan responsables de sus obligaciones, al igual que los contratistas, defraudando al trabajador.
- Salario: La fijación del salario, bonos, incentivos y comisiones se realizará de manera unilateral por el patrón. El pago de salario realizará de manera proporcional al tiempo laborado, siendo el salario mínimo base por hora: \$7.47. Se legaliza la polivalencia, permitiendo que en un mismo centro de trabajo haya trabajadores con mismas funciones con diferente salario y prestaciones.

- Condiciones de trabajo: las condiciones de trabajo se fijaran en base a las necesidades de producción, permitiendo la ampliación de las horas de trabajo diariamente, para disfrutar de los días de descanso contenidos en el contrato.
- Seguridad Social: las tablas de enfermedades e incapacidades que contienen los artículos 513 y 514 de la LFT, dejarán de ser derechos laborales, debido a que únicamente recibirán una clasificación administrativa.
- Sindicatos: al legalizar el *'outsourcing'* se debilita más a los sindicatos mexicanos, debido a que no se reconocen los contratos colectivos y se permite la existencia de dos o más sindicatos por la misma actividad y centro de trabajo con diferentes condiciones de trabajo y finalmente, se continúa con el proteccionismo a los sindicatos corporativos.
- Administración de Justicia: se incluyen medidas que obstruyen el correcto proceso laboral, ya que se alargan los juicios, al dividir la primera audiencia en dos apartados, uno de Conciliación y Mediación y de Demanda y Excepciones y, en otro de Ofrecimiento de las Pruebas que se celebrará en otra fecha, poniendo en desventaja a los trabajadores porque se reduce el pago de los salarios caídos a un año, independientemente del tiempo que dure el litigio. Además al ser la Ley Federal del Trabajo supletoria de las normas laborales de los trabajadores burócratas federales, estatales y municipales, tendría el mismo impacto en sus normas.
- La iniciativa permite que se siga manteniendo la discriminación de los grupos vulnerables: en caso de despido a las trabajadoras domesticas, el patrón no estaría obligado a entregar un aviso de rescisión de contrato. Los jóvenes verán reducidas las oportunidades de tener una vida decorosa y digna, debido a la creciente exploración, salarios bajos e incremento de accidentes de trabajo al no otorgar facultades a los inspectores del trabajo para cerrar los centros de trabajo y continuar con la multas de 315 salarios mínimos.

#### **4.8. LA CRISIS EUROPEA DE 2011**

La crisis en la Zona Euro tiene su origen en la recesión de la economía mundial de 2008-2009, junto con la quiebra masiva de bancos y la necesidad que se tiene de rescatarlos. El problema de la deuda de países como Grecia, Italia, Portugal y España, han sido el principal foco de atención durante estos años. La crisis de la deuda soberana de Europa, consiste en problemas de liquidez por parte de los gobiernos de ésta zona, los cuales tienen su origen en el año 2010 debido a bajo crecimiento de la economía de dichas naciones.

En el mes de marzo de 2010, el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), acordaron un paquete de medidas para el rescate de la economía griega, sin embargo, debido a desacuerdos por parte de Alemania y demás miembros de la eurozona, el proyecto se detuvo. Dieron inicio las negociaciones, teniendo como punto medular, la falta de acuerdo de la Comunidad Económica Europea, que ya había repercutido en la economía mundial, reflejándose en fuertes pérdidas en las bolsas accionaras e intensas devaluaciones de las monedas tanto de países desarrollados como emergentes.

En mayo de ese año, el BCE y el FMI concertaron un plan de rescate, que consistía en 750 mil millones de euros, más adelante fue creado, con la finalidad de evitar el contagio de la crisis a otros países de la zona, el Fondo Europeo para la Estabilidad Financiera (FEEF). En abril de 2011, tras los rumores sobre el nivel de endeudamiento de Grecia y los fuertes vencimientos de bonos soberanos previstos en el corto plazo, se originaron problemas de liquidez en la zona, la crisis europea había dado inicio. En este tenor los países de la Zona Euro han resentido los efectos de la crisis:

- Ataques especulativos a os bonos gubernamentales de largo plazo de varias naciones de la Comunidad Europea.
- Fuertes movimientos volátiles en los mercados financieros internacionales.
- Devaluación de la moneda única de la Zona Euro: el euro.

La mayoría de los países de la Comunidad Económica padecieron una crisis de confianza debido al impacto que tuvo sobre el euro la crisis financiera y el

temor de que los problemas de Grecia repercutieran en los mercados financieros internacionales de los países más vulnerables de la región.

Italia ahora es la principal preocupación, debido al nivel de endeudamiento que tiene el gobierno con los principales bancos de la Comunidad Económica Europea, valuada para 2012 en 352 mil millones de euros. La deuda pública del gobierno italiano, ascendía hasta 2011, en 1.4 billones de euros (70% del total de los requerimientos de la Zona Euro)<sup>77</sup>.

El panorama en 2012 no es muy alentador, debido a que los recursos disponibles para el recate europeo suman, 1.0 billones y los requerimientos sería de 2.0 billones de euros. Por su parte, las calificadoras como Standard & Poor's, Moody's y Fitch, han comunicado a los países, que de no garantiza los próximos vencimientos, se verán obligados a bajarles la calificación a las naciones de la Zona Euro e inclusive Francia y Alemania que no tienen problemas de solventar su deuda, también entrarían dentro de los países afectados. De acuerdo con nuevas expectativas, la Eurozona tendrá un crecimiento promedio de 0.5% en 2012 y solamente volverá a crecer a un ritmo muy lento del 1.8%, hasta el 2013. Algunos expertos han recomendado aplicar medidas de austeridad, para solucionar el problema de la deuda. Otros por su parte, proponen estimular el crecimiento con mayores inversiones. Al respecto Erik Villanueva Mukul señala: "el problema es que si aplican medidas rigurosas de austeridad, tendrán menos inversiones y su ritmo de crecimiento será más lento. Pero si estimulan la inversión, efectuando mayores gastos, difícilmente podrán resolver inmediatamente el problema de la deuda y el déficit público. O sea que están en un círculo vicioso difícil de revertir. De tal manera que, solo lo podrán hacer muy lentamente y en el mediano plazo"<sup>78</sup>.

Los problemas de la deuda financiera se complican gravemente debido a que actualmente no se ha propuesto una solución definitiva, solamente se han generado acuerdos paliativos.

---

<sup>77</sup>Cfr. Erik Villanueva Mukul. <http://www.ericvillanuevamukul.org/la-crisis-europea.html>. La crisis europea.

<sup>78</sup> Ídem.

#### **4.9. EL MERCADO IMPONE A LOS MANDATARIOS**

Los partidos políticos de izquierda han afianzado entre los votantes una mayor confianza, tal es el caso del triunfo de François Hollande en las elecciones presidenciales de Francia y de la derrota de los partidos tradicionales en Grecia, lo que incrementado la presión sobre los líderes europeos para flexibilizar las medidas adoptadas para contrarrestar la crisis financiera.

Por su parte, los italianos, también han mostrado su inconformidad por las políticas de austeridad, como aumentos de impuestos, recortes de pensiones e impopulares reformas laborales han alimentado la oposición a Monti desde que llegó al poder en 2011 con el mandato de salvar a Italia de una alarmante crisis de deuda al estilo griego. El descontento se reflejó en las urnas en mayo de 2012 cuando, el partido de contradercha de Berlusconi, sufriendo una derrota electoral importante.

A principios de agosto de 2012 el periodista Paolo Panarai, a través del diario "Milano Fianza", lanzó un llamado a los empresarios italianos para que contribuyeran a la recuperación económica de Italia, a través de un "compromiso moral entre los ciudadanos para que se declarasen dispuestos a contribuir al éxito de la colocación de los títulos de deuda pública que el Estado (italiano) deberá emitir a partir de ahora". En respuesta los empresarios se mostraron dispuestos a comprar la deuda pública italiana, de ser necesario; en el documento enviado en respuesta al requerimiento del "Milano Fianza" los empresarios aseguran: "Si Italia lo necesita, nosotros estamos ahí". Por su parte el presidente Italiano, Giorgio Napolitano, ha manifestado su simpatía por esta iniciativa, debido a que promovería el compromiso de las "fuerzas más activas del país para hacer frente a la delicada situación económica" que atraviesa Italia. De igual manera, se insiste en la solidez de los bancos y de la industria italiana. Concluye el documento de los empresarios manifestando: "Si Italia necesita o necesitara nuestra ayuda para las emisiones (de deuda), nosotros estamos aquí". En Italia, el Presidente Giorgio Napolitano, se esmera para que la oposición de centro izquierda apoye el programa del gobierno de Berlusconi, sin embargo el país se encuentra en medio

del estallido social, en medio de fuertes críticas por las medidas de austeridad aplicadas.

Por otro lado, en junio de 2012 Grecia tuvo elecciones, previo a ellas los griegos comenzaron a retirar su dinero de los bancos y a abastecerse de alimentos antes de las elecciones, debido a que se temía la del país del euro. Los banqueros señalaron que por día, se llegó registrar retiros de hasta 800 millones de euros de los bancos más importantes. Esto tras que varias encuestas posicionaban como probable triunfados a un líder de izquierda.

El partido conservador, Nueva Democracia, que apoyaba el mantenimiento de Grecia en la zona del euro ganó las elecciones, la victoria se dio en medio de la exasperación social del pueblo griego hacia un gobierno ultraliberal y corrupto, repudiando el programa de austeridad que han impuesto en el país, en donde se han eliminado los programas de salud, a la educación y la infraestructura, así como los incrementos de impuestos, lo que disminuye considerablemente los niveles de vida de los trabajadores y los pensionados. Al respecto al Thanasis Pafilis, diputado de izquierda, le resulta deplorable de que “sean los trabajadores quienes pagan la crisis mientras la política financiera elegida favorezca el aumento de los beneficios”. La votación era de suma importancia, ya que podría determinar si Grecia dejaría el euro como moneda común, medida que afectaría severamente a otras naciones en crisis de Europa, Estados Unidos y la economía mundial en su totalidad. Por su parte el líder de Nueva Democracia, Antonis Samaras, manifestó: “El pueblo griego ha votado hoy para que Grecia permanezca en su camino europeo y en la zona del euro. (Los votantes eligieron) las políticas que traerán empleo, crecimiento, justicia y seguridad”.

En septiembre de 2012 el Presidente de Grecia, Karolos Papoulis instió a los funcionarios de la Unión Europea a suavizar las demandas de austeridad, afirmando que “la nación griega no aguantaba más... Hasta ahora, hemos estado recibiendo una paliza despiadada”. Como medida para combatir el descontento social, el Presidente, solicitó al ministro de Finanzas el recorte de su sueldo que asciende a 23 000 euros al mes así como la pensión.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- La estabilidad en el empleo es una institución del derecho laboral de vital importancia, ya que entraña una garantía social, consiste una protección que la ley brinda al trabajador para que mantenga su empleo y de esta manera, evitar que sea despedido injustificadamente. Este derecho implica otorgar seguridad y certeza al trabajador y a su familia del presente y el futuro, ya que además de contar el trabajador con un empleo seguro, también tiene la certeza de que llegado el momento podrá recibir una pensión digna.

SEGUNDA.- El despido masivo, es una práctica reiterada que han venido realizando las empresas alrededor del mundo durante los últimos años, disfrazada de reajuste de personal o quiebra. Estas prácticas han implicado y vulnerado gravemente al derecho laboral y a los trabajadores, ya que han sido víctimas de la dictadura del patrón, con lo cual se han lacerado gravemente sus derechos laborales irrenunciables.

TERCERA.- El modelo económico denominado 'neoliberalismo' es una masonería, su Dios, es el Libre Mercado, el gran generador de riqueza, mediante la explotación y miseria del ser humano, la privatización de empresas paraestatales, la desregularización de la economía que propicia que el capitalismo actúe atrozmente en contra del pueblo, siendo los poseedores de la riqueza y el capital lo únicos favorecidos. Las consecuencia de esta masonería económica ya son visibles en Europa y el impacto en la sociedad ha sido brutal: recortes económicos en educación, salud, precarización de las condiciones laborales, salarios insuficientes y claro está, la imposición de los mandatarios, con el principio universal de "el que paga manda".

CUARTA.- El presidente del empleo, en una muestra más de ineptitud, presentó una iniciativa laboral preferente inconstitucional, el 1 de septiembre de 2012. Con la cual muestra su gran odio por la clase trabajadora, afianzando acciones injustas y arbitrarias que durante su gobierno han resistido trabajadores y sindicatos, con

las cuales ha buscado someter al sector obrero a una política antisocial-empresarial. Quienes aplauden esta iniciativa, son los amos de los priistas y panista, quienes han sido sus bien pagados siervos, desde hace más de 20 años. Con ésta iniciativa se legalizan todas las prácticas ilegales que los grandes capitalistas han venido realizando en el país, se les abre la puerta para que actúen en el marco de la legalidad. A través de modalidades de contratos a prueba, capacitación inicial y trabajo por temporada. Se impulsa la multihabilidad, para que el esclavo (trabajador) pueda realizar las actividades que el patrón estime convenientes para el mejor desempeño de la empresa. El salario se subordina a los beneficios de la productividad, activando el pago por octavo, mediante acuerdo entre las partes. El principal criterio que se utilizará para que un trabajador ascienda y ocupe una nueva plaza, será el del empresario, tomando en cuenta la permanencia que hubiese tenido el trabajador. Ser 'permanente' significa tener una constancia hacia los requerimientos de la empresa y su productividad, en caso, de no haber sido permanente para la productividad a juicio del empresario, el trabajador, se irá a su casa con las manos vacías. La iniciativa pretende fomentar la productividad y competitividad del país, con condiciones laborales crudas y principalmente, con los salarios de los trabajadores. Importante mención merece el aspecto, de que el patrón estará obligado a dar agua potable al trabajador durante su jornada laboral (art.283 fracción IV del Proyecto de reforma laboral).

QUINTA.- Los capitalistas, han obtenido su poder, gracias al saqueo que cometieron en la época colonial, con el descubrimiento de América, con la entrada de Inglaterra en sus colonias, la transformación de África en un lugar para obtener esclavos para trabajar en los campos y embarcaciones. Fue así como los capitalistas se apropiaron de todos los medios de producción y del capital, a través de la explotación y la esclavitud. El Mercado hoy en día, juega el papel más importante en la vida financiera de cada país y del mundo. Es el Mercado, quien ejerce poder de influencia en la política de las naciones. Este poder lo ejerce a través de la acaparación de las actividades estratégicas del Estado, de tal forma, que el Mercado se encarga de producir bienes y servicios necesarios para una

sociedad. Así como el Mercado produce bienes y servicios, también se entromete en la vida política de los países, con la finalidad de proteger sus intereses y seguir conservando su posición. El Mercado impone a mandatarios que sabe claramente, seguirán la línea del modelo económico neoliberalista y les ayudarán a seguir incrementando su riqueza del empobrecimiento de las naciones. Los mandatarios, son simples figuras dotadas de legitimidad para gobernar en un Estado, sin embargo su espíritu es el capital.

## BIBLIOGRAFIA

- Alonso García, Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 3ª edición. Ediciones Ariel. Barcelona 1971.
- Barajas, Rafael (El Fisgón). CÓMO SOBREVIVIR AL NEOLIBERALISMO SIN DEJAR DE SER MEXICANO. 2ª edición. Editorial El chamuco y los hijos del averno. México. 2011.
- Borrell Navarro, Miguel. PRONTUARIO DE DERECHO LABORAL. Editorial Sista. México. 2008.
- Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. (Colección Textos Jurídicos Universitarios). Editorial HARLA. México. 1985.
- Castorena, J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. “Derecho sustantivo”. 6ª edición. Editorial Fuentes Impresores S. A. México. 1984.
- Cavazos Flores, Baltasar. 40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. 9ª edición. Editorial Trillas. México. 1998 (reimpresión 2011).
- Dávalos, José. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 16ª edición. Editorial Porrúa. México, 2007.
- De Buen, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo primero. 7ª edición. Editorial Porrúa. México, 1989.
- De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. 4ª edición. Editorial Porrúa. México. 1954.
- De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales.” TOMO I. 12ª edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- De Pozzo, Juan. MANUAL TEORICO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Parte General. “Derecho Privado del Trabajo”. EDIAR Sociedad Anónima Editorial Comercial, Industrial y Financiera. 2ª edición. Buenos Aires, 1967.
- Garrido Ramón, Alena. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 4ª edición. Editorial Oxford University Press. México. 2007.

- Kaye, Dionisio J. RELECCIONES COLECTIVAS E INDIVIDUALES DEL TRABAJO. 3ª edición. Editorial Themis. México. 2002.
- Lemus Raya, Patricia. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial McGraw-Hill. México. 1997.
- Macías Vázquez, María Carmen. EL IMPACTO DEL MODELO NEOLIBERAL EN LOS SINDICATOS EN MÉXICO. Editorial Porrúa. México. 2005.
- Méndez, Ricardo. DERECHO LABORAL. “Con enfoque práctico”. Editorial McGraw Hill. México. 2009.
- Rodríguez Herrera, Miguel Ángel. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. “Curso Académico”. Editorial Porrúa. México. 2011.
- Russomano, Mozart Víctor. DERECHO DEL TRABAJO: EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982.
- Trueba, Urbina Alberto. EL NUEVO ART. 123. 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 1967.
- Zaragoza Martínez, Edith Mariana et al. ETICA Y DERECHOS HUMANOS. (Colección textos jurídicos). 2ª edición. IURE Editores. México. 2008.

## **LEGISLACIÓN**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- Ley Federal Del Trabajo 1931. Ley Federal del Trabajo de 1931-1991. Información Legislativa Mexicana, S.A. de C.V.
- Ley Federal Del Trabajo 1970. Ley Federal del Trabajo de 1931-1991. Información Legislativa Mexicana, S.A. de C.V.
- Diario Oficial de la Federación. 31 de diciembre de 1962. pp. 6-16.
- Diario Oficial de la Federación. 4 de enero de 1980. pp. 1-24.
- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y BIBLIOGRAFIA, CONCORDANCIAS Y PRONTUARIO. Editorial Porrúa, 1972.

- Conferencia Internacional del Trabajo por la Conservación del Pleno Empleo 1944. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm>
- Carta de la Organización de las Naciones Unidas 1945. <http://www.un.org/spanish/aboutun/charter.htm>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo I. México. 1960.
- C2 Convenio de la O.I.T. sobre el desempleo, 1919. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312147](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312147)
- C44 Convenio de la O.I.T. sobre el desempleo, 1934. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312189)
- C122 Convenio de la O.I.T. sobre la política del empleo, 1964. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267)
- C158 Convenio de la O.I.T. sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303)
- C168 Convenio de la O.I.T. sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988. <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-15.pdf>
- R091, Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312429](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312429)

## JURISPRUDENCIA

- AVISO ESCRITO DE DESPIDO. CUANDO SE SEPARA AL TRABAJADOR POR REQUERIMIENTO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION, EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DAR EL. Octava Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V. página 29.
- DESPIDO COLECTIVO DE TRABAJADORES. Quinta Época, Instancia: CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXVII, página 364.
- DESPIDO INJUSTIFICADO. EFECTOS Y CONSECUENCIAS CUANDO SE RECLAMA LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN. Novena Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tesis: I.6o.T.244 L. XXI, Marzo de 2005. Pag. 1111.
- INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILITACION DEL TRABAJADOR, TERMINACION DEL CONTRATO EN CASO DE. Séptima Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Apéndice de 1995. Jurisprudencia 234. Tomo V. página 153.
- PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. Novena Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tesis Aislada: XV.1o.8 L. VIII, Septiembre de 1998. página 1193.
- REAJUSTE DE PERSONAL POR AGOTAMIENTO DE LA MATERIA DE TRABAJO POR LA IMPLANTACION DE NUEVOS SISTEMAS Y METODOS DE TRABAJO. ARTICULO 439 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena Época, Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Jurisprudencia I.6o.T.10 L, Tomo: I, Junio de 1995, página 519.

- RELACION DE TRABAJO, TERMINACION DE LA, POR MUTUO CONSENTIMIENTO. EN QUE MOMENTO SE CONFIGURA.7a. Época. Instancia: 4a. SALA. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, 56 Quinta Parte. página 45.
- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE UN CONFLICTO COLECTIVO. CUANDO EL PATRÓN PRETENDA REDUCIR EL PERSONAL DE LA EMPRESA POR ESE PROCEDIMIENTO DEBE JUSTIFICAR SU PETICIÓN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Y QUE ÉSTA LA AUTORICE, POR LO QUE ES NULA LA CLÁUSULA ESTABLECIDA EN UN CONTRATO COLECTIVO, QUE DETERMINA UN PROCEDIMIENTO DIVERSO PARA DAR POR CONCLUIDO EL VÍNCULO LABORAL Y, POR TANTO, EL DESPIDO ALEGADO ES INJUSTIFICADO. Novena Época. Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tesis Aislada: I.3o.T.224 L. XXXII, Agosto de 2010. Pág. 2419.

### **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo I-O. 5ª edición. Editorial Porrúa. México. 1992.
- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo P-Z. 5ª edición. Editorial Porrúa. México. 1992.
- EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO 2003. 9ª edición. Ed. Larousse. México. 2003.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo X. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1959.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XXIV. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1967.

## CIBERGRAFÍA

- <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/>
- <http://es.maquilasolidarity.org/temas/derechos?SESS53b17d9f47af1f0d31f6f3983a2605df=uopyymrx>
- <http://es.scribd.com/doc/51606956/Derecho-Laboral-Venezolano>
- <http://es.scribd.com/doc/51606956/Derecho-Laboral-Venezolano>
- [http://www.economia.com.mx/devaluacion\\_con\\_lopez\\_portillo.htm](http://www.economia.com.mx/devaluacion_con_lopez_portillo.htm)
- [http://www.economia.com.mx/logros\\_durante\\_el\\_mandato\\_de\\_lopez\\_portillo.htm](http://www.economia.com.mx/logros_durante_el_mandato_de_lopez_portillo.htm)
- [http://www.economia.com.mx/luis\\_echeverria\\_alvarez.htm](http://www.economia.com.mx/luis_echeverria_alvarez.htm)
- <http://www.eluniversal.com.mx/notas/881815.html>. Ricardo Gómez. Aprueba Congreso reforma laboral, va al Congreso.
- <http://www.ericvillanuevamukul.org/la-crisis-europea.html>.
- <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/266801.html>.
- <http://www.estabilidadlaboral.com/ESTABILIDAD%20LABORAL,%20MACROECONOMIA%20Y%20PROTECCION%20SOCIAL.pdf>
- <http://www.estabilidadlaboral.com/ESTABILIDAD%20LABORAL,%20MACROECONOMIA%20Y%20PROTECCION%20SOCIAL.pdf>
- [http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id\\_nota=818384&seccion=seccion-nacional&cat=1](http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id_nota=818384&seccion=seccion-nacional&cat=1).
- <http://www.jornada.unam.mx/2003/04/21/046n1soc.php?origen=index.html>. La ley Abascal sólo conduce al dominio de la derecha: De Buen. Por: Karina Avilés.
- <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2012/11/08/162942968-aprueban-diputados-minuta-sobre-lft> Enrique Méndez y Roberto Garduño. Aprueban diputados reforma laboral.
- [http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/revista7/pdf/arti\\_01\\_07.pdf](http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/revista7/pdf/arti_01_07.pdf)
- [http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/revista7/pdf/arti\\_01\\_07.pdf](http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/revista7/pdf/arti_01_07.pdf)

- <http://www.proceso.com.mx/?p=304063>
- <http://www.profesores.ucv.cl/eduardocaamano/u03-a01.htm>
- <http://www.profesores.ucv.cl/eduardocaamano/u03-a01.htm>
- <http://www.ilo.org/travail/lang--en/index.htm>