



**Universidad
Latina**

UNIVERSIDAD LATINA S.C.

**CAMPUS SUR
INCORPORADA A LA UNAM**

LICENCIATURA EN DERECHO

**“LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO
INDETERMINADO SUJETO A PERIODO DE PRUEBA Y
CAPACITACIÓN INICIAL Y LA ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO EN MÉXICO A PARTIR DE LA REFORMA A
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 30 DE
NOVIEMBRE DE 2012”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

LIBER SÁNCHEZ AYCARDO

ASESOR:

LIC. MARTÍN FUENTES GARCÍA

MÉXICO, D.F. 2015.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



**UNIVERSIDAD LATINA S.C.
INCORPORADA A LA UNAM**

México, Distrito Federal a 29 de Mayo de 2015

**M.C. RAMIRO JESÚS SANDOVAL
DIRECTOR GENERAL DE INCORPORACIÓN
Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM.
PRESENTE.**

El C. SÁNCHEZ AYCARDO LIBER ha elaborado la tesis titulada "**LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SUJETO A PERIODO DE PRUEBA Y CAPACITACIÓN INICIAL Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MÉXICO A PARTIR DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012**", bajo la dirección del Lic. Martín Fuentes García, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El alumno ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para este tipo de investigación, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para los efectos académicos procedentes.

Atentamente

**LIC. SOFÍA ADRIANA SANTOS JIMÉNEZ
DIRECTORA TÉCNICA DE LA ESCUELA
DE DERECHO, CAMPUS SUR**

DEDICATORIAS

A DIOS, porque tengo fe en él, y porque sí.

A mi familia lozana, a nuestras historias, a los sin sabores y alegrías, a lo suficiente de todo lo que hemos vivido, para comprender, que somos felices, como lo estamos ahora:

A mis papás, NANCY y LUIS, porque los amo, porque me aman.

A mi hermanito LUIS ADULFO, por toda tu ayuda, recordarme quien soy, mi amigo de toda la vida y por ser tan buen hermanito.

A mi hermanita KARLA, por ser tan alegre y linda conmigo, y por todos tus abrazos y cariño.

A mi Vainilla, ¿Ya te dije que te quiero?... no lo suficiente... te quiero.

A Buggs, por acompañar mis madrugadas, mientras hacia mi tesis y sin su café.

AGRADECIMIENTOS

Al Lic. Domingo Gregorio Medel, por ayudarme durante muchos años en el despacho.

Al Lic. Martin Fuentes García, por toda su paciencia y apoyarme a lograr este sueño que creí imposible y tan inalcanzable. Muchas e infinitas gracias.

A mi mejor amigo Edgar, que siempre tienes algo para mejorar las cosas y una buena idea para cambiar lo malo.

A mi Tío Rogelio, por ser tan buen ser humano con nosotros. Te quiero mucho, gracias por los buenos recuerdos.

A mi Tío Tico, gracias por brindarme tu mano y tu sincero consejo, aun, a costa de mucho, gracias por creer en mí.

A mis amigos, ustedes saben quiénes son.

A Don Rafael, que seguramente estaría feliz de ver hasta donde hemos llegado, gracias. Q.E.P.D.

A mis Tías, Estela y Manuela, que las quiero mucho y no he encontrado otra manera para agradecerles todo lo que representan para nosotros.

A mi Universidad Latina y a la UNAM, por darme la oportunidad de salir adelante.

A Federación de Trabajadores de Liberación Social, que me ha acompañado en mi trayectoria laboral. A mis compañeros del Comité de Juventud del Consejo Nacional de los Trabajadores. A la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) a la Confederación Sindical Internacional y los amigos que he hecho en las largas horas de trabajo, viejez y charlas para compartir sus experiencias, sobre el mundo laboral.

**LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO
SUJETO A PERIODO DE PRUEBA Y DE CAPACITACIÓN INICIAL Y
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MÉXICO A PARTIR DE LA
REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 30 DE
NOVIEMBRE DE 2012**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
Capítulo 1. Marco Conceptual	1
1.1 Concepto de Derecho del Trabajo	2
1.1.1 Distintas definiciones.....	6
1.2 Concepto de trabajo.....	9
1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo.....	14
1.3.1 Trabajador.....	15
1.3.1.1 Empleado y Obrero.	18
1.3.1.2 Trabajador de Confianza.....	20
1.3.1.3 Patrón.....	23
1.3.1.4 Patrón Sustituto.....	25
1.3.1.5 Empresa y establecimiento.	27
1.4 El Derecho de la clase trabajadora.....	28
1.4.1 Derecho Protector.	30
1.4.2 Derecho Reivindicativo.....	32
1.4.3 Como un Derecho Inconcuso.....	33
1.4.4 Como un Derecho Expansivo.....	33
1.4.4.1 Intermediario y responsabilidad solidaria.	34
1.4.5 Derecho irrenunciable e imperativo.....	36

Capítulo 2. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.....	39
2.1 Época pre colonial.	41
2.2 Época colonial.....	42
2.3 Leyes de indias.....	43
2.4 Legislación Laboral en el México de la independencia.....	46
2.5 Constitución de 1857	49
2.6 Huelgas de Cananea y Rio Blanco.	51
2.7 Creación de la Constitución de 1917 y el artículo 123 constitucional	53
2.8 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	57
2.9 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	59
2.10 La nueva Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre de 2012	61

Capítulo 3. Marco jurídico sobre las nuevas modalidades de contratación individual con relación al principio de estabilidad en el empleo en la actualidad	73
3.1 La relación y el contrato individual de trabajo en la Ley Federal del Trabajo a partir de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012.....	74
3.1.1 La presunción laboral	78
3.2 La nulidad y la inexistencia de la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo.....	80
3.2.1 Relación de trabajo por obra determinada.	87
3.2.2 Contrato por temporada.	90
3.2.3 Contrato por tiempo determinado.....	93
3.3 Contrato por tiempo Indeterminado.	96
3.3.1 Análisis del Periodo a prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado.....	99

3.3.2	Análisis de la relación de trabajo por capacitación inicial.	112
3.4	Estabilidad en el Empleo.	119
3.5	Suspensión de la relaciones de trabajo.	125
3.6	Recisión de la relación de trabajo.	131
3.7	Terminación de la relación de trabajo.	139

Capítulo 4.	Últimas reflexiones sobre y las nuevas relaciones de trabajo en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	142
--------------------	---	-----

4.1	De la Organización Internacional del Trabajo OIT.	143
4.2	Importancia de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, sujeto a prueba y de capacitación inicial.	153

CONCLUSIONES

PROPUESTA

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Al momento de elaborar esta tesis, creí que después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo el pasado 30 de noviembre de 2012, podría hacer un análisis de lo que paso con lo que llamamos los nuevos contratos individuales de trabajo, además de que supuse que esta reforma, estaría influenciada por algunos acontecimientos de la realidad por la que atraviesa México, ya que se trataba el tema de ¿Cómo hacer un país más competitivo?, claro que no era un tema exclusivo del año 2012 o el 2013, porque esta problemática se venía arrastrando en las políticas de gobierno desde el año 2008, año en donde explotó lo que llamaron la crisis económica mundial que no solo afectaba a países de Europa o a Estados Unidos, sino que también, tuvo sus repercusiones en Latinoamérica, y en las cuales estaba sumergido México. Por otra parte había que reconocer que el modelo económico capitalista, había sufrido sus modificaciones desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo de los setentas, ahora se trataban los temas del neoliberalismo, que propone nuevas ideas del libre comercio y la manera de hacer negocios, como los llamados outsourcing, y claro está, que también trajo consigo nuevas prácticas en las relaciones obrero patronales, y como lo vamos a poder leer en esta investigación, también en la reforma de los setentas a la Ley Federal del Trabajo, estuvo influenciada por los cambios económicos y las necesidades del país, en ese entonces.

En el primer momento de mi trabajo, abordo los conceptos, definiciones y los principios de derecho del trabajo, que serían necesarios para sostener la tesis, por otra parte, fue necesario incluir un marco histórico de la legislación laboral mexicana, para poder entender el sentir de una serie de ideologías sociales y el porqué de la importancia, en sí misma, del estudio del derecho del trabajo en nuestro país. Por lo anterior y dada la inquietud de la investigación en analizar las relaciones de trabajo a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año

2012, me dí a la tarea de hacer la interpretación de las normas y en su caso algunas comparaciones con la Ley Federal del Trabajo anterior. También, desarrollé el tema de la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento en las relaciones de trabajo y la importancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), concluyendo así con estos últimos temas.

Esta investigación se plantea como objeto principal, el de hacer un análisis sobre las nuevas modalidades de contratación individual, a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo el pasado 30 de noviembre de 2012, para que pudiera determinar, si realmente se trata de una reforma que realizó grandes cambios en las relaciones obrero patronales a partir de estos contratos, y si se ve violentado el principio de estabilidad en el empleo, ya que mucho se ha especulado, que según atenta directamente a este principio. Y por así decirlo, como objeto secundario, demostrar que la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, estuvo motivada por las ideas del modelo económico neoliberal y que pretende lesionar los derechos de la clase trabajadora, puesto que, como cualquier legislación, está expuesta a transformarse, de acuerdo al momento en el que se vive o la realidad en la que se encuentra la nación, todo esto, para que se pueda analizar, si esta reforma laboral, pretende algún cometido en contra de la clase trabajadora, a favor de la clase patronal, para ninguna, o si solo supone una mera legalización de las malas prácticas en las relaciones de trabajo.

La estructura de este trabajo, está compuesta por cuatro capítulos y las conclusiones. En el primer capítulo se presenta los que denominaré el marco conceptual, donde se plantean los diferentes conceptos a manejar durante el desarrollo de esta investigación, y que permitirá comprender definiciones y características principales de los dos sujetos que intervienen en el Derecho del Trabajo, y basta hacer la aclaración que pese a que en el Derecho del Trabajo se maneja una función tripartita, es decir, trabajador, patrón y gobierno, en esta tesis decidí excluir a la parte de la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por no ser el objeto de estudio de esta, puesto que no tratamos de averiguar, cómo

se dirimen los conflictos a partir de las modalidades del contrato individual de trabajo ante este organismo de gobierno.

El segundo capítulo, examina la evolución del derecho del trabajo mexicano y las prácticas de trabajo. Cabe señalar que es en este capítulo, donde lo dedico al desarrollo el marco histórico de cómo se desarrolló la Ley Federal del Trabajo del año 2012, y el entorno de la realidad nacional, donde examino el debate teórico del modelo económico neoliberal, la ubicación de las políticas laborales por parte de los gobiernos y las organizaciones internacionales, la discusiones sobre la intervención o no del Estado en los mercados de trabajo, así como el desarrollo de diversos acontecimientos previos a la reforma laboral del año 2012.

El tercer capítulo, principalmente me interese por hablar de las relaciones de trabajo, el surgimiento de ese nexo laboral, sobre el principio de estabilidad en el empleo, objeto de estudio de esta tesis, además de entrar al análisis de las nuevas modalidades en los contratos individuales de trabajo que se dieron en el año 2012 en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, así como el estudio de la terminación de la relación de trabajo o la rescisión de éstas, para determinar, en su momento si las nuevas modalidades planteadas a los contratos individuales de trabajo, pueden ser valoradas como fuente de terminación de las relaciones de trabajo, o en su caso determinar lo contrario.

En el cuarto capítulo, creí necesario hacer algunas observaciones a las cuestiones de la Organización Internacional del Trabajo, así como a las de la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento, que de alguna manera note su relación, el primero como órgano internacional ligado a fijar los pisos mínimos de protección que deben tener los trabajadores y como creadora de Normas Internacionales de Trabajo, y la segunda como órgano de vigilancia e inclusive para resolver objeciones planteadas en estas nuevas modalidades. De ahí la importancia que tiene este capítulo.

Metodológicamente, el trabajo de investigación se basa principalmente en el análisis de las nuevas modalidades de contratación a partir de la Ley Federal del Trabajo del año 2012, donde se tuvo que ir desfragmentando parte por parte las normas a estudiar de manera individual y determinar las relaciones que las une. En general, se buscó comparar los principios de derecho laboral y las normas estudiadas sobre las nuevas modalidades de contratación individual, así como, si guardaba relación con los acontecimientos de la realidad nacional, y que logramos documentar en esta investigación al tratar sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo. La técnica utilizada fue la documental, combinando la consulta y análisis de libros de derecho, leyes, jurisprudencias, revistas, notas periodísticas entre otras fuentes como las electrónicas.

Capítulo 1. Marco Conceptual

Empezare tomando como punto de partida, con aquellos elementos que creo son necesarios para el Derecho del Trabajo, desde su concepto, su finalidad y los principios rectores que componen esta noble ciencia del derecho, y estimo que es así, porque el Derecho del Trabajo ha surgido a partir de luchas históricas y derramamiento de sangre, revoluciones, aspectos económicos y una serie de actos políticos, que llevan consigo el trato de los trabajadores, es decir, que forma los conceptos y las definiciones que atienden a la idea de la calidad humana del trabajador.

El Derecho del Trabajo, aun es un derecho joven, en constante cambio y que sin duda, aún falta mucho por esperar de los movimientos por su reivindicación, en la búsqueda del ser humano por poder definir de que se trata su Derecho al trabajo, a pesar de que existen muchas y diversas posturas sobre lo que es y debería ser el Derecho del Trabajo, sin embargo, la coincidencia de los autores al entrar en el estudio, creemos es, la coincidencia, de que el ser humano, no puede seguir siendo tratado como un objeto de comercio, esto es un pensamiento común, que se podría ver reflejado en el pensamiento actual del hombre evolucionado.

También se puede ver que a través de la historia y de la doctrina se denotan distinciones entre la clase trabajadora, que estimo son meras apreciaciones subjetivas, ya que al final de cuentas no hay un ser humano mejor que otro, pero tal pareciera que la doctrina se ha empeñado en hacer este tipo de diferenciación, que necesariamente tenemos que estudiar, puesto que la Ley Federal del Trabajo contempla las diferencias de trabajadores especiales, pero que sin duda, siendo el Derecho del Trabajo un Derecho de Clase, estas divisiones no podrán dividir la Conciencia de Clase, ya que podemos asegurar que siempre, frente a un patrón, invariablemente habrá un trabajador.

Este primer capítulo, dará la pauta para poder utilizar el léxico jurídico laboral, que surge de la industria, del nacimiento de la clase obrera, de la lucha de clases, de la historia del trabajador, antes llamado objeto o esclavo; que sin lugar a dudas, servirá de mucho para poder entrar al estudio del Derecho del Trabajo.

1.1 Concepto de Derecho del Trabajo

Es importante decir que, el derecho del trabajo, contiene dentro de su concepto dos elementos que debemos entender; por un lado, es el derecho y por otro, el trabajo, ahora bien, el concepto de derecho de trabajo lo vamos a formar de las siguientes ideas.

Tan amplia es la definición de trabajo, como lo hemos visto, que estaría bien delimitar el derecho que regula al trabajo, muy en especial a lo que hace a legislación en México, ya que, no todo lo que se considera trabajo, está regulado por el Derecho del Trabajo, es decir, “en el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario”,¹ esta aseveración, por más tajante que parezca; en realidad busca delimitar la materia de estudio; podemos decir que, solo una parte de lo que atiende al concepto del trabajo puede ser susceptible de ser regulado y que además, como en el Derecho Positivo, debe de estar de acuerdo con lo que pasa en la realidad social, apegado a las circunstancias del momento, “porque se está en la necesidad de dilucidar lo que en el mismo existe de jurídico y al mismo realidad misma”,² y eso, será precisamente, el objeto de esta disciplina del Derecho.

¹ BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo, 17^o edición, Editorial Porrúa, 2005, pág. 20.

² ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo, 5^o edición, Editorial Ariel, España, 1975. pág. 116.

Cuando se habla de Derecho del Trabajo, a veces, podría resultar, un tanto difícil, que los estudiosos de esta rama del Derecho, logren estar de acuerdo en cuanto a su definición, pero será un punto que veremos más adelante, cuando exponamos algunas de tantas definiciones dadas, por el momento; hay que agregar que el concepto del Derecho del Trabajo, según, algunos autores, enmarca no solo las cuestiones individuales de las relaciones que se dan en el desarrollo del trabajo, sino, además, aquellas agrupaciones de los representantes de los trabajadores y del sector empresarial, es decir que inclusive “surge entonces, el derecho del trabajo, como un ordenamiento o sistema compuesto por normas estatales y frecuentemente también creadas por los patrones y los trabajadores mediante el contrato colectivo”,³ de lo anterior, podemos entender que el Derecho del Trabajo no solo regula la subordinación personal y remunerada de manera individual sino que además, la comprende, como relaciones entre grupos sociales, es decir, “el Derecho del Trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo”;⁴ sin embargo es importante destacar que, nosotros no abarcaremos el estudio de la parte colectiva a la que hacemos referencia aquí, sino, más bien, a la parte del Derecho del Trabajo Individual.

Dado lo anterior, consideramos importante señalar, lo que distingue al Derecho Colectivo del Trabajo del Derecho Individual del Trabajo, puesto que las relaciones con los grupos sociales, existe como primer punto, en una relación entre el trabajador y una agrupación sindical de trabajadores, como segundo punto, una relación del trabajador por la necesidad de la constitución legal del sindicato por la condición derivada de ser miembro del sindicato y por último, por relaciones que pueden darse entre los sindicatos de trabajadores para conformar federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores. Pero además, esta clasificación no solo se limita a los trabajadores, sino que es extensivo a los patrones. Desde el punto de vista patronal pueden producirse las mismas relaciones, desde el momento en que la ley admite la existencia de sindicatos patronales.⁵

³ SÁNTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, Editorial MC Graw Hill, 1998. pág. 3.

⁴ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 23.

⁵ *Ibidem*, págs. 23 y 24.

Ahora, por lo que hace al Derecho Individual del Trabajo, son las que se dan fundamentalmente entre el patrón y el trabajador. “Precisamente la relación de trabajo, el vínculo sustancial de nuestra disciplina, se produce entre dos personas, una de ellas, necesariamente persona física: el trabajador y la otra, física o jurídica colectiva o patrimonio sin sujeto”,⁶ es decir, la relación entre trabajador que es una persona física, necesariamente, y, el patrón pudiendo ser una persona física o una persona moral, en términos de los conceptos que arroja, nuestra actual legislación mexicana, sobre sus características. Sin dejar de lado, que ellos son los sujetos del Derecho del Trabajo Individual. Y que tendremos que entrar a su estudio más a detalle en los próximos temas.

De lo anterior es importante destacar que, “el trabajo es parte, muy importante, de la vida del hombre. Sus manifestaciones se traducen en un conjunto de relaciones constitutivas de una estructura social, con sus grados de jerarquización y sus mutuas correspondencias”.⁷

Bien, ahora que se ha delimitado y encontrado el objeto de estudio del Derecho del Trabajo, se puede decir que se trata de una disciplina científica, porque, “en la medida en que el Derecho es considerado como objeto de una ciencia, la ciencia del Derecho, esa labor conceptual nos permitirá después ubicar al Derecho del Trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica”,⁸ ya que no podemos decir que el Derecho del Trabajo pertenezca a otra ciencia que no sea la del Derecho mismo, es decir, “el derecho del trabajo es también una disciplina jurídica científica. Puesto que el Derecho en sí, es considerado como objeto científico de estudio”.⁹

⁶ *Ibidem*, pág. 22.

⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 48.

⁸ *Ibidem*. pág. 19.

⁹ *Ídem*.

Ahora bien, pareciera que hasta ahora he olvidado la palabra Derecho, que sin duda también es una parte importante para poder realizar el concepto de Derecho del Trabajo, así pues, esta disciplina científica viene relacionada con la ciencia del Derecho, por lo que puedo decir que “el Derecho en su sentido objetivo, es un conjunto de normas. Trátese de preceptos imperativos-atributivos, es decir, de reglas que, además de imponer deberes conceden facultades”,¹⁰ y no está por demás decir, que desde el punto de vista de las doctrinas dominantes sugieren que efectivamente, “en sentido estricto o jurídico-positivo, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personal, libre, por cuenta ajena, remunerado, y en situación de subordinación o dependencia”.¹¹

Desde mi punto de vista coincido con las doctrinas respecto a la conceptualización del Derecho del Trabajo, puesto que efectivamente, el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan a los sujetos de la relación de trabajo, que surge a partir de la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado.

No está por demás señalar, por el momento, que el Derecho del Trabajo, no solo surge como una relación de ideas etimológicas o axiológicas, sino que además surge derivado de una serie de acontecimientos, sobre luchas históricas de los trabajadores. Pues hemos de recordar y como lo expondré más adelante, gracias a todas esas problemáticas que ha causado el “liberalismo” económico y el ahora llamado “neoliberalismo”, aparece esta disciplina jurídica del Derecho del Trabajo como “una opción de respuesta generada por el movimiento obrero para tensar y frenar, mediante las instituciones, el poder económico de las empresas”,¹² como lo señala Santos Azuela, y sin lugar a dudas, destinado pues, a proteger la dignidad humana en el trabajo.

¹⁰ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo: Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, 2011, pág. 36

¹¹ ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 123.

¹² SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 1

De lo anterior se desprende que un objeto al que va dirigido la Ciencia del Derecho del Trabajo, que es precisamente la de regular la relación de quien presta el trabajo y de quien se sirve del trabajo, además que regula esta relación, elevándola al rango jurídico.

Así pues, también es cierto que toda disciplina está dirigida a un objeto o fenómeno real susceptible de poder ser normalizada, y bueno, el Derecho del Trabajo, parte de la existencia de dos supuestos básicos, la primera es que, surge a partir de la prestación de un trabajo libre por cuenta ajena y de la existencia de una relación jurídica, ya que, el derecho ordena la realidad, elevándola a categoría jurídica. Lo que tenemos que entender es que, a la realidad social, el derecho le otorga forma jurídica. Una parte de esta realidad es la que se constituye en torno a la prestación de un trabajo libre por cuenta ajena. De esta prestación nacen una serie de relaciones que, en cuanto tales, son por sí mismas puras relaciones sociales. Es el derecho el que las transforma, al otorgarles unos efectos exigibles en lo jurídico. Es decir, cambia la simple relación social en relación jurídica.¹³

1.1.1 Distintas definiciones.

Tratar de encausar una definición para lo que es el Derecho del Trabajo, es una labor difícil, ya que diversos autores, han intentado lograr una definición en concreto, puesto que, como ya vimos la simple expresión de Derecho del Trabajo conlleva decir que, como todas las ciencias del derecho es un conjunto de normas, desde el punto de vista del derecho objetivo, y sin embargo, podremos ver que algunos autores intentan no considerar este punto de vista.

Es por eso, que diversos autores por mencionar algunos Néstor de Buen Lozano, Mario de la Cueva, Manuel Alonso García, sugieren hacer una clasificación

¹³ Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 118.

sobre los distintos criterios que existen para definir al Derecho del Trabajo, pues según señalan, “Ello se debe a que no hay definiciones puras, ya que muchas veces los autores, inclinándose preferentemente, bien hacia los sujetos de la relación laboral o a alguno de ellos, menciona también los fines que persigue la norma, o su carácter tuitivo”.¹⁴

En la teoría del Derecho del Trabajo existen distintos esfuerzos para hacer una clasificación de las definiciones, sin embargo, como nuestro propósito no es la de estudiar cuál es la definición más exacta, pero si, la de conocer los distintos puntos de vista en las que se define al Derecho del Trabajo, y por lo tanto sería bueno presentar las definiciones más conocidas, pero, empecemos con una clasificación de definiciones que propone Néstor de Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo, expresando lo siguiente:

Clasificación de Definiciones del Derecho del Trabajo:

a) Definiciones que atienden a los fines del Derecho Laboral. Se refiere a aquellas definiciones que ven los fines verdaderos del Derecho Laboral fijándose en la satisfacción de las necesidades materiales que el trabajador, que como ser humano, lo lleven a puntos más elevados de su espíritu, “La satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de humanidad”. Para Trueba Urbina “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. En un cuadro comparativo “según Mario de la Cueva, el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.

¹⁴ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 132.

b) Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral. Estas definiciones tienen como fin regular las relaciones entre trabajador y patrón ya sea vista como empleadores o relaciones de trabajo independiente, las distintas clases trabajadoras e inclusive en razón de condición de trabajadores. Cabe señalar que estas definiciones son omisas al mencionar las finalidades del Derecho del Trabajo.

c) Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral. Son aquellas definiciones que solamente presentan al Derecho del Trabajo como aquella disciplina encargada únicamente de ser un sistema regulador “por otra parte, la referencia concreta al contrato de trabajo reduce considerablemente su campo de aplicación, dejando fuera una multitud de relaciones no contractuales además de los aspectos corporativos”.

d) Definiciones que atienden a la relación laboral, en sí mismas. “Por regla general en este grupo se encuentra la mayor parte de las definiciones del Derecho del Trabajo... La definición atiende escuetamente a la relación. En otros se complementa precisando cuales son los fines que debe realizar la norma que regula este tipo de relaciones”.

e) Definiciones complejas. Este tipo de definiciones conforman un grupo que busca las principales características de la disciplina acumulándolas para lograr una definición, sin embargo caen en la lógica de una descripción.

f) Definiciones dobles. Son aquellas que consideran la distinción del Derecho del Trabajo desde su sentido doctrinal o en su sentido estricto, jurídico-positivo, sin embargo, no así a lo que respecta al Derecho del Trabajo mexicano, puesto que no contempla la subordinación, que en nuestra legislación necesariamente debe existir.

Es importante señalar, que para efectos de no entrar en redundancia, en este estudio y en ese orden de ideas tomaremos en cuenta la siguiente definición que

hace 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”. Que parece la más adecuada, ya que percibo captura los elementos que componen las relaciones de trabajo ya que queremos demostrar que las nuevas relaciones de trabajo de periodo a prueba, de capacitación inicial y por temporada, no cumplen con la finalidad del Derecho del Trabajo.

1.2 Concepto de trabajo.

El objeto de estudio de nuestra materia, el Derecho del Trabajo, es el trabajo en sí mismo, por ello consideramos que es importante entender, qué significado tiene la palabra trabajo, ya que como objeto del Derecho que estamos estudiando necesariamente tenemos que encontrar la relación por la cual debe ser regulado. Para nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012, señala que, “para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Por otro lado, agrego lo que señala Manuel Alonso García sobre el concepto de lo que se debe entender por Trabajo: “etimológicamente son dos los significados, por un lado, el trabajo es opus, obra, resultado de la actividad humana; por otro, es labor, actividad de la que nace la obra o que produce un resultado”.¹⁵ Así mismo, señala que “el trabajo es en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor del que antes carencia, a la materia a que aplica su actividad”,¹⁶ la cual

¹⁵ ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 45.

¹⁶ ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 45.

estoy de acuerdo, ya que es el trabajador quien por medio de su fuerza transforma las cosas para generar bienes o servicios que implican una ganancia económica para el patrón o en su caso la empresa.

De la misma manera, cabe señalar lo siguiente: “El diccionario de Real Academia Española (Edición 1992) en algunas de sus acepciones lo define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”,¹⁷ que en estricto sentido, se relaciona con lo que comentamos en el párrafo anterior. Frente a esto, me parece importante también señalar lo que dice el diccionario Jurídico de Rafael de Pina ya que el trabajo lo viene a definir como: la “Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”.¹⁸

Ahora bien, Néstor de Buen Lozano llega a los siguientes conceptos, por una parte que: “El trabajo supone una actividad humana, no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio, el cual no será necesariamente significado de inactividad, es difícil por otra parte, suponer la total inactividad, ya que también constituye el ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: El trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no”.¹⁹

Cabe señalar que esta definición de trabajo, resulta ser muy amplia, ya que, en nuestro actual derecho de trabajo mexicano no está contemplada la magnitud de distintos tipos de trabajo que puedan llegar a existir, pues no todos los tipos de trabajo le interesan al Derecho del Trabajo, así ocurre por ejemplo, con el trabajo forzoso el cual será en todo caso materia que interese al derecho penal. Pero tampoco todo trabajo libre es objeto de la disciplina. Lo anterior es claro teniendo

¹⁷ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 19.

¹⁸ DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*, Editorial Porrúa, México, 1965, pág. 359.

¹⁹ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 19.

en cuenta que en el artículo 8, de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012, se establece lo siguiente:

Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Ahora bien, resulta interesante apuntar la reflexión que hace Néstor de Buen al decir que en la historia del trabajo es sin duda alguna, la historia del hombre, y que, “no podemos concebir que el hombre pudiera haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia”,²⁰ esta reflexión que se hace, en relación a que el trabajo ha pasado por posturas *Ad valorem* y esto se puede observar desde el antiguo testamento, donde se concibe al trabajo como el castigo que Dios otorga a Adán llevándolo a realizar grandes fatigas para obtener su alimento, “mediante el sudor de su rostro”,²¹ por lo que desde el punto de vista de la Biblia el trabajo resulta ser un castigo; lo cual, resulta ser valorado como un castigo que el noble no puede realizar.

Sobre lo anterior, Ramón Alena nos dice que: “En el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación”.²² Ejemplo de ello es el filósofo Aristóteles ya que para él, señala Néstor de Buen, “el trabajo es una actividad propia de los esclavos”.²³ Esto debido a que se encargaba a los señores a ocuparse de las cuestiones de filosofía y la política, indicando que éste solamente tendría que saber cómo mandar al esclavo. En este mismo sentido el hombre quedaba de por vida vinculado al trabajo e inclusive era transmisible a los hijos dicha relación con la

²⁰ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 21.

²¹ *Apud.* BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.* pág. 21.

²² GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho individual del trabajo, Editorial Oxford, México, 1999 pág. 25.

²³ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 21.

corporación, haciéndose casi imposible romper dicho vínculo, el simple hecho de intentarlo conllevaban que pudiera ser castigado.

“En 1776 Turgot, en su edicto señaló la libertad de trabajo como un derecho de la burguesía”.²⁴ Con este edicto se ponía fin al sistema corporativo de Francia predicando, la libertad de trabajo ya que lo considera, al trabajo, como un derecho natural del hombre. “Aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución Política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores”.²⁵

Para Carlos Marx, “la fuerza de trabajo es una mercancía”²⁶ “Al señalar que la fuerza de trabajo es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, esta con la balanza”.²⁷

En el tratado de Versalles que puso fin a la primera Guerra Mundial (1919) se señala: “el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Este principio después lo adoptó La Organización de los Estados Americanos.²⁸

Vale la pena, señalar que en una línea de apreciación genérica que el trabajo es desde luego, un deber universal. Alcanza a todos los hombres. Supone, además, una actividad, un esfuerzo humano, manual o intelectual. Se manifiesta como realización libre y consciente que el hombre lleva a efecto por su propia voluntad.²⁹

²⁴ GARRIDO RAMÓN, Alena, *Óp. Cit.*, pág. 25.

²⁵ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 21.

²⁶ GARRIDO RAMÓN, Alena: *Óp. Cit.*, pág. 25.

²⁷ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 21.

²⁸ GARRIDO RAMÓN, Alena: *Óp. Cit.*, pág. 25.

²⁹ *Cfr.* ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 46.

Néstor de Buen Lozano al hacer una clasificación de nuestro derecho de trabajo, parte de la idea de que: "... el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales",³⁰ y las menciona de la siguiente manera:

El trabajo como creador de relaciones de trabajo:

- a) Relaciones con otra persona que es el trabajador y el empleador, de las que la primera es persona física y la segunda física o jurídico-colectivo.
- b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
- c) Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores.
- d) Relaciones con el Estado, cuando interviene como empleador, y cuando funge como empleador a través de organismos descentralizados, también como órgano de las relaciones entre obreros y patrones desde el punto de vista de la previsión social, como árbitro con facultades de imperio y coacción entre los conflictos individuales y colectivos por integrarse junto a los representantes del trabajo y del capital como Junta de Conciliación y Arbitraje, además de ser un órgano para expedir el registro de los sindicatos federaciones y confederaciones.

Finalmente, a lo anterior puedo decir, que el trabajo, no siempre ha sido considerado de la misma manera en la que se concibe en nuestros días, como creadora de derechos y como deber social, creadora de relaciones de trabajo, susceptibles de ser reguladas por el Derecho del Trabajo, para la protección de quien presta su servicio, generando así el equilibrio social entre los sujetos de la relación de trabajo y que estudiaremos en el siguiente tema, pero no sin antes señalar que, el trabajo merece respeto hacia quien lo desempeña y de no ser así, estaremos entrando al retroceso histórico que hemos visto en este punto.

³⁰ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 21.

1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo.

La relación de trabajo que se forma a partir del trabajo, presupone dos objetos esenciales; el trabajador y el patrón, “Más a merced de su carácter y trascendencia social el derecho del trabajo protege y promueve fundamentalmente la actividad personal, estricta e individualizada de cada trabajador”.³¹ Como podemos estudiar a continuación, desde el punto de vista del Derecho Individual del Trabajo, y como ha quedado claro, la legislación mexicana ha entendido estos conceptos, en la idea de que las relaciones de trabajo pueden ser estudiadas a partir de las formas en que se relacionan los sujetos del Derecho del Trabajo, es decir, ya sea trabajador y patrón o sindicato de trabajadores o sindicatos patronales y las complejidades que de éstas puedan surgir a partir de la contratación, denominando a la primera relación de trabajo derecho individual y a la segunda derecho colectivo, sin dejar a un lado la idea de que el Estado Mexicano tiene un doble carácter, el de patrón y el de autoridad mediante las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje o como órgano mediante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, como ya he dejado claro, en esta tesis, solo estudiaremos y analizaremos lo que respecta al Derecho Individual del Trabajo.

Cabe destacar que, “para la doctrina dominante el obrero constituye el protagonista original del Derecho del Trabajo, mas será el trabajador más adelante no solo en la fábrica si no en todos los empleos, el sujeto principal, soporte y motor generador del Derecho del Trabajo”.³²

Por lo anterior, es importante señalar, que para tener una mayor comprensión de los sujetos de la relación de trabajo, he decidido hacer un estudio por separado de cada uno de los sujetos de la relación laboral.

³¹ ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 119.

³² SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, págs. 119 y 120.

1.3.1 Trabajador.

Del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012, a la cual desde ahora, la nombraré como la Nueva Ley Federal del Trabajo, puesto que será nuestra Ley de estudio ya que así será más fácil hacer diferencias con anteriores leyes laborales, en fin; dicho artículo 8, define al Trabajador como: “La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”. Considerado como el sujeto principal del Derecho del Trabajo, ya que ha sido motivo de distintas denominaciones como las de empleado u obrero, dependiente, asalariado, etcétera, “o como lo considera nuestra actual legislación que es simplemente la de trabajador”.³³ Es decir, “El concepto trabajador es el elemento básico del Derecho del Trabajo pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, o bien, y según la fórmula que hemos mencionado”.³⁴

Es cierto que el concepto de trabajador no admite alguna distinción, ya que en atención a los lineamientos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dentro de su artículo 3, segundo párrafo, se contempla el principio de igualdad al señalar que: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”, es por ello que algunos autores como José Dávalos, insisten en que, “el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la ley que analizaremos enseguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra”.³⁵

³³ BRIONES MONTERO, Joaquín. Derecho del Trabajo, Editorial Instituto Latinoamericano-Centro de investigaciones Científicas, México. 2004, pág. 23.

³⁴ CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, 7º edición, Editorial Porrúa, México, 1963, pág. 415.

³⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 9º edición actualizado, Editorial Porrúa, México, 1999, Pág. 90

En atención a lo que dice la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, anteriormente mencionada, podemos concluir que cualquier persona puede ser sujeto de trabajo al ser una norma, aplicable a todas aquellas que por su condición de humano, sea susceptible de ser llamado trabajador o trabajadora, siempre y cuando cumpla con los elementos necesarios que establece la misma Ley Federal del Trabajo. Por ello antes de llegar a cualquier otra reflexión, es menester saber cuáles son los elementos que componen según nuestra Legislación Mexicana el concepto del trabajador como a continuación señalamos:

Elementos que componen el concepto de trabajador:

a) Primeramente debe quedar claro que el trabajador siempre será una persona física “esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales... Es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso”. Al respecto, Santos Azuela al citar a Manuel Alonso Olea, señala que “es verdad que solo el trabajador, como persona natural o individual, por hipótesis, es capaz de llevar a cabo el trabajo humano, que es la realidad social de la relación y del contrato de trabajo”.³⁶ Algunos autores señalan que el propósito es la de evitar aquellos contratos que se realizaron por equipos donde las relaciones de trabajo se hacían por un intermediario.³⁷

Esto se debe también, “a que el Derecho del Trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal que desarrolla en la prestación del servicio; ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo; y no se comprende cómo podrían aplicárseles las reglas sobre el salario mínimo jornada de trabajo, riesgos profesionales, etcétera”.³⁸

³⁶ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 121.

³⁷ CUEVA, Mario de la: *Óp. Cit.*, pág. 416.

³⁸ *Ídem.*

b) Trabajo desarrollado de forma personal. Se refiere a que el trabajador como persona física, deberá prestar sus servicio por sí misma, y no, por otra persona, esto como condición indispensable, para adquirir la denominación del trabajador, de no ser así; se podrá interpretar con una figura distinta como lo es la de intermediación para la prestación del trabajo.

c) La prestación de trabajo. Se refiere a que el trabajador como persona física crea un vínculo entre la actividad, consistente regularmente en un hacer, y una persona física o moral. “Esta actividad constituye una típica obligación de hacer, consistente en la realización de un servicio personal por parte del trabajador”.³⁹

d) La subordinación. “Debe entenderse por subordinación que el trabajo debe realizarse bajo las órdenes del patrón”,⁴⁰ la subordinación, es un elemento sin duda principal, ya que, dentro de las relaciones de trabajo, la persona física que preste a otra persona física o moral deberá estar siempre necesariamente, al cumplimiento de las actividades que el patrón señale realizar, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012) en su artículo 134 fracción III, que a la letra dice “desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinados en todo lo concerniente al trabajo”, considerándose lo anterior como una obligación para los trabajadores.

Así mismo habrá que decir que la desobediencia al patrón o a los representantes sin causa justificada, será motivo suficiente para la rescisión de la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón, siempre y cuando

³⁹ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 121.

⁴⁰ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 92.

sea concerniente a la relación de trabajo por la cual fue pactado, y durante la jornada de trabajo, en términos de lo establecido del artículo 47 fracción XI, de la Nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra señala que, “Desobedecer en el trabajo al patrón o a su representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado”. Quedando claro que “el vínculo jerárquico existe entre quien presta un trabajo y quien lo recibe”.⁴¹

e) La remuneración. Se refiere al pago de un salario como “consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral”.

Estimo que con esto se podría entender lo que es trabajador, y que con estos elementos, podremos ver el porqué, cuando se habla de las definiciones del Derecho del Trabajo, se establecían estos elementos como parte integrante de éste, sin embargo, ya dejamos claro, cual sería nuestra definición propia para el Derecho del Trabajo en el tema anterior (1.1.1).

1.3.1.1 Empleado y Obrero.

Existe una problemática al momento de hacer una diferencia entre trabajador, empleado y obrero, ya que, en ocasiones se suele usar estas palabras para diferentes circunstancias, e incluso desde dos puntos de vista, ya sea desde la doctrinal y la jurídica.

Para la doctrina, pareciera ser un tanto importante hacer una distinción entre empleado y obrero, ya que pueden tener diferentes aplicaciones, puesto que, aseguran que, se puede hacer una distinción cuando se habla de un trabajo intelectual o de un trabajo manual, es decir, que cuando se habla de trabajos que van encaminados a utilizar más las cuestiones intelectuales, se trata de un

⁴¹ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 121.

empleado, en cambio, si se trata de una actividad necesariamente manual, se está en el supuesto de obrero. Sin embargo, es válido decir que realmente “no existen trabajos que puedan conceptuarse sustancialmente y exclusivamente manuales o intelectuales”,⁴² es decir, estas actividades manuales o intelectuales necesariamente están ligadas, aunque en el desarrollo del trabajo se utiliza una más que la otra y viceversa, “de modo que todo trabajo manual requiere la participación de inteligencia y la mayoría de los trabajos intelectuales cuentan con un aspecto mecánico de realización, aun complementario”.⁴³

Otra distinción que se llega a hacer entre empleado y obrero, es cuando se trata de la remuneración, ya que al obrero, se dice, se le paga ya sea diario, por semana o por quincena y al empleado se le paga por mes. Criterio, que se toma considerando la cuestión jurídica, que sin lugar a duda en la legislación mexicana tiene cabida, porque en la Ley Federal del Trabajo (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012) en su artículo 5º fracción VII “... no producirá efecto legal... la estipulación que establezca ... VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros...” cabe hacer mención que, en la Nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 88, no se menciona por ningún motivo la palabra obrero, pero, “claro está que, de todas maneras, la distinción no es terminantemente por referirse solo a un criterio externo: la forma del pago del salario”,⁴⁴ hacemos esta mención puesto que, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, y la Nueva Ley Federal del Trabajo, el legislador no hizo ninguna modificación al mismo, de tal manera que es aplicable, aún, este criterio.

Ahora bien, se dice que, ser obrero, corresponde de alguna manera, casi exclusivamente a algunas actividades con las que se distingue de ser empleado, correspondiéndole al obrero por ejemplo, las de la industria mecánica, y al empleado las cuestiones del comercio y el trabajo en oficinas. Pero tampoco es exacta la

⁴² ALONSO GARCÍA, Manuel: *Óp. Cit.*, pág. 347.

⁴³ *Ídem.*

⁴⁴ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 496.

distinción”,⁴⁵ en ese orden de ideas, podemos decir que esos hechos solo serían circunstanciales y que no aplica para la mayoría de los obreros, por lo cual resulta ilógico.

Otra idea es, que el trabajo desarrollado por el empleado, está en función de colaboración subordinada con el patrón -concepto que trataremos más adelante,- puesto que “no puede cumplir por sí solo las funciones de administración y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad,” además de que el obrero no está en la misma situación de colaboración.

Para el Derecho del Trabajo mexicano, no existe una diferencia entre empleado y obrero, a pesar de ser utilizada esta última, para señalar las cuestiones del pago, ni tampoco una distinción entre trabajador y empleado, ya que, desde el punto de vista jurídico positivo, la ley vigente es aplicable para todos, es decir; “en el derecho mexicano, no existe la razón de la diferencia entre obrero y empleado, pues el artículo 123 – de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos- rige para unos y otros”.⁴⁶

Por esta razón, para efectos de esta tesis, utilizaré de manera indistinta la palabra obrero o empleado, en virtud de que como se ha visto hasta ahora, me estaré refiriendo a la relación de trabajo, ya sea del empleado o el obrero, aun con las distinciones que se puedan llegar hacer.

1.3.1.2 Trabajador de Confianza.

Los trabajadores de confianza, anteriormente llamados empleados de confianza, se caracterizan, en tres aspectos, primero que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no por la

⁴⁵ CUEVA, Mario de la. *Óp. Cit.*, pág. 420.

⁴⁶ *ibidem*, pág. 421.

designación que le dé el patrón. Segundo, que las funciones de confianza necesariamente, tienen un carácter general dentro de la empresa o establecimiento. Tercero, que las funciones que realizan, se vinculan con trabajos personales del patrón y dentro de la empresa o establecimiento.

Debemos señalar que, este tipo de trabajadores, aparecieron en un principio y de manera parcial en la reforma constitucional de 1962 que estableció, el llamado principio de estabilidad, realmente no tenía fijada mucha importancia, pues, únicamente afectaba las cuestiones de relaciones sindicales, “en la medida en que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza el cual no podía formar parte de los sindicatos de los trabajadores”,⁴⁷ provocando que se le permitiera al patrón eximirse de la responsabilidad, de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización, específicamente por lo que hace con los trabajadores de confianza. De alguna manera esto resulta injusto, ya que no se requiere de la opinión del trabajador para determinar su calidad de trabajador de confianza, provocando la separación del trabajador de la fuente de trabajo, de manera más fácil, sin que pueda exigir una reinstalación, sin embargo, como bien lo señala José Dávalos, al tratar el tema de que la categoría de confianza no depende del patrón sino de las funciones que desempeña el trabajador, pues “en todo caso es facultad del trabajador acudir ante las autoridades laborales correspondientes para que diluciden si se trata o no de una actividad de confianza”.⁴⁸

Este tipo de trabajadores, se diferencian de cualquier otro tipo, en relación a sus funciones, porque dependerá de la naturaleza de su actividades en el trabajo, para que, puedan ser susceptibles de ser llamados como tal, en términos de lo establecido en la misma Ley Federal del Trabajo (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012) en el artículo 9 establece que “la categoría de confianza de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las

⁴⁷ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 497.

⁴⁸ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 95.

funciones desempeñadas y no de las designación que se dé al puesto”, es decir, que no será suficiente con que el “patrón diga a su trabajador que las labores que desempeña son de confianza para que se les considere como tal”.⁴⁹ Como ya habíamos afirmado anteriormente.

En ese orden de ideas, sobre la función que realice un trabajador, al intentar localizar un concepto sobre los trabajadores de confianza dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, podemos decir que tal concepto no se encuentra, pero hace mención a algunas funciones que se consideran de confianza, mismas, que se señalan en el artículo 9, segundo párrafo, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y dice que, “son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”, quedando más clara la idea de las actividades o funciones que realiza el trabajador de confianza, ya que, “se exige que la actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que ésta abarque a toda la empresa o establecimiento”.⁵⁰

Del mismo artículo 9 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se desprende que todas esas actividades deben de fijarse dentro de la empresa o establecimiento, según Mario de la Cueva, y citado por José Dávalos, esto hace referencia a que, el trabajador entra en contacto directo y mediato con el patrono, puesto que “saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones íntimas”.⁵¹ Agregando, además, que de este tipo de trabajadores depende la “...existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”.⁵²

⁴⁹ GARCÍA FLORES, Jacinto: Curso General del Derecho del Trabajo, 2ª edición, Editorial Trillas, México, 2011, pág. 60.

⁵⁰ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 96.

⁵¹ *Ídem.*

⁵² *Ídem.*

1.3.1.3 Patrón.

El artículo 10 de Nueva Ley Federal del Trabajo, establece que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

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

De lo anterior puedo decir que el patrón es únicamente o una persona física o una persona moral y que además, se trata de la persona que recibe los servicios del trabajador, sin embargo, para Néstor de Buen, “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.⁵³ Tal definición surge de la idea, de que si el trabajador está subordinado a una persona física o moral, en este caso el patrón, es quien ejerce ese poder de mando y a quien está subordinado el trabajador y además, quien por obtener un beneficio por la prestación de ese trabajo, deberá dar una retribución económica al trabajador, lo anterior dada la observación que adecuadamente hace este mismo a la Ley Federal del Trabajo de 1970 al decir que, “se abstiene de destacar la subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente”.⁵⁴

A lo anterior hay autores como José Dávalos que apuntan a que la subordinación no debe ser incluida, la remuneración, puesto la primera es un dato que hace mención al trabajador y la segunda solo es un elemento natural como consecuencia de la relación de trabajo mas no un elemento de existencia de la relación laboral.⁵⁵

⁵³ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 507.

⁵⁴ *Ídem.*

⁵⁵ *Cfr. DÁVALOS, José: Óp. Cit.*, pág. 98.

Por lo anterior puedo sostener que efectivamente la subordinación es propia del surgimiento de la relación de trabajo y que efectivamente, constituye un elemento del concepto de trabajador, ya que es el patrón el que ejerce una superioridad sobre el trabajador para que esté a su mando o dirección, de otra manera, se entendería que el empleador no puede dar órdenes para la ejecución de actividades que debe cumplir el trabajador, y que si bien es cierto, que a partir de la relación de trabajo surge este elemento de subordinación, también es cierto que de esto depende la retribución pecuniaria a la que está obligada el patrón.

El segundo párrafo del artículo es para evitar que los patronos deleguen sus responsabilidades, a aquellos trabajadores que contratan a su vez a otros trabajadores, siendo que el trabajador es utilizado para poder hacer un lado los derechos de los trabajadores, a partir de una confusión, e. g., apuntamos lo que dice Dávalos José: “En la industria de la construcción, es costumbre que el trabajador contratado contrate a su vez a otros trabajadores, con lo que en apariencia el patrón de estos últimos es el primer trabajador”.⁵⁶

Lo anterior, es sin lugar a dudas, una muestra de lo que es capaz de hacer el patrón para evitar sus responsabilidades como tal, por ello el legislador aseguró con esta norma, dejar claro que no importando si el trabajador a su vez contrata otros trabajadores, el patrón del primero lo será de todos, que efectivamente, resulta ser de una costumbre que se da en la realidad, y como ya lo dijimos antes, la Ley, surge como reguladora de esas realidades sociales y que éstas se encargarán de legalizar o incluir los requisitos para su cumplimiento (1.1.). Ahora podré, pasar a estudiar otras vertientes que surgen de la definición de patrón, que de alguna manera viene a cubrir, las relaciones de trabajo, desde otro puntos de vista, como lo son la intermediación patronal o la misma sustitución, tal y como lo veremos a continuación.

⁵⁶ *Ídem.*

1.3.1.4 Patrón Sustituto.

Al hablar de la sustitución patronal, se alcanza entender una transmisión de obligaciones y derechos que hace un patrón a otro, tal y como lo menciona José Dávalos:

“La figura de la sustitución es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo”.⁵⁷

José Dávalos, señala que dicha adquisición de derechos y obligaciones, se puede adquirir, aun cuando solo se adquiere un establecimiento de la empresa, es decir, que no importa si se transmite la totalidad de la entidad jurídica económica, pero, siempre y cuando conforme una unidad económica distinta y funcionando como entidad jurídica, pues servirá como responsable de la continuidad, provocando la estabilidad en el empleo de los trabajadores que estaban con el anterior patrón, ya que, “la Ley establece que la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento”.⁵⁸ Esto se debe a que, se pretende evitar posibles fraudes que afecten a los trabajadores, por eso para el Derecho del Trabajo mexicano, no se rompe con la idea de la fuente de trabajo y el trabajador, porque sigue subsistiendo la fuente de trabajo y lo único que cambia es el patrón. “Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y solo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo”.⁵⁹

⁵⁷ *Ídem.*

⁵⁸ *Ídem.*

⁵⁹ *Ibidem.*, págs. 101 y 102.

Al respecto, cabe señalar que, el artículo 41 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, señala que "... el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón", por lo que, el trabajador, fenecido el plazo señalado de seis meses "solo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución".⁶⁰

Hay que agregar que del mismo artículo 41 párrafo segundo de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala que, el término de los seis meses que señalamos anteriormente, "... se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o los trabajadores". Lo que se busca hacer con esta exigencia de la ley, es que "... no se guarde silencio sobre la sustitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria del sustituto".⁶¹ Siendo claro que si no se cumple con dicha notificación, tanto el patrón sustituto como el sustituido, adquieren la responsabilidad en igual manera.

Es común, que dentro de los juicios laborales, exista la sustitución patronal, ya sea al momento de la ejecución de los laudos o durante el procedimiento de los juicios, por eso, "si no se dio aviso de ella -la sustitución-, el juicio puede seguirse y ejecutarse los laudos en contra del patrón sustituto y sobre los bienes que formen la empresa",⁶² en caso contrario y que se haya dado el aviso, ya sea al sindicato o a los trabajadores, "... habrá de tramitarse en vía incidental la sustitución patronal para que se pueda ejecutar, en su caso, el laudo dictado en favor de un trabajador".⁶³

⁶⁰ *Ibidem.*, pág. 101

⁶¹ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 507.

⁶² DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 102.

⁶³ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 507.

1.3.1.5 Empresa y establecimiento.

El concepto tradicional que se llega a tener de la empresa es que “proviene del verbo emprender y suele referirse a los centros de producción de bienes y servicios”,⁶⁴ concepto que surge a la par del capitalismo y la industrialización.

Sobre ello, el artículo 16 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, menciona lo que se debe entender por empresa para efectos de las normas de trabajo, refiriéndose a estas como “... la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios” agregando además lo que se debe entender por establecimiento, señalando que es 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”, y efectivamente se puede decir que, “es la figura más importante de un patrón, donde se realizan las relaciones de trabajo, constituyéndose así en la célula de la base de la producción”.⁶⁵

Esta distinción que hace la ley entre empresa y establecimiento, arroja un dato importante de jerarquización, donde la empresa es superior al establecimiento, a pesar de que los establecimientos sean una unidad técnica frente a otros establecimientos, además de que solo constituye una parte de la empresa y sirva para la realización de los fines de la empresa. “Esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en sus afán de poder ser competitivas... creando unidades semejantes o complementarias”.⁶⁶

Anteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 solo de manera excepcional, hacía referencia a la empresa o a los establecimientos, fue hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970 donde se menciona por primera vez un concepto

⁶⁴ GARRIDO RAMÓN, Alena: *Óp. Cit.*, pág. 39.

⁶⁵ BRIONES MONTERO, Joaquín: *Óp. Cit.*, pág. 28.

⁶⁶ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 103

de empresa y establecimiento, cabe señalar que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 30 de noviembre de 2012, no se realizó ninguna modificación sobre este precepto legal, quedando exactamente igual. Por lo que es valido decir que, la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue la primera Ley que definía el concepto de empresa y establecimiento. “Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que posiblemente si no es muy técnica, si sirve para diferenciar entre una entidad y otra”.⁶⁷ Ahora bien, puedo decir que además la empresa está compuesta por dos elementos:

Primero, los elementos esenciales, que son directamente los sujetos de la relación laboral, que se encuentran regulados por el Derecho. Ahora bien la empresa está compuesta por el capital, sin importar si son uno o varios los titulares de ese capital o consistir en un patrimonio como entidad jurídica, que en todo caso el titular será el fin al que está destinado ese capital, de la cual se desprenden dos; el primero es el inmediato, que consiste en la producción o distribución de bienes o servicios, que regula el Derecho del Trabajo y el mediato que es la de recibir beneficios y la realización de determinados objetivos.

Otro elemento esencial, son los accidentales, que comprueban la existencia de la empresa, salva prueba en contrario, como lo son el domicilio común, que el nombre comercial sea igual tanto en la empresa como en los establecimientos, que el giro al que se dedican sea el mismo.⁶⁸

1.4 El Derecho de la clase trabajadora.

El Derecho del Trabajo, se creó en medio de circunstancias sociales que provenían del movimiento armado, que buscaba el reconocimiento de los derechos

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge: Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 89ª edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 2011, pág. 30.

⁶⁸ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, págs. 103 y 104.

que por mucho tiempo había ignorado el grupo detentador del poder económico, uno de los grupos, que buscaban obtener una protección, para poder hacer frente a los abusos de los que eran objeto por parte de los patronos, era el de los trabajadores.

La influencia de los trabajadores en el Congreso Constituyente de Querétaro en el año de 1917, fue plasmada debido a que algunos de los Diputados Constituyentes provenían de los grupos obreros y campesinos, por lo que hicieron valer las ideologías de aquellos a quienes representaban, que luego, al estar plasmadas en la Constitución, pasaron de ser solo posturas filosóficas a ser un principio práctico, para la protección de los trabajadores frente a los patronos y sus abusos. “Como consecuencia del trabajo, debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene un beneficio”.⁶⁹

El Derecho del Trabajo, es uno de los primeros derechos de clase de la historia, puesto que nunca antes se había plasmado en algún ordenamiento la facultad jurídica que tiene una clase social para luchar en contra de quienes lo oprimen, de ahí que, el derecho de huelga resulta ser la expresión máxima de la clase trabajadora, porque, “el emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra... esto es, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase”.⁷⁰

Entre los derechos de las personas que ostentan el capital y los que ofrecen su fuerza de trabajo, se forjan las diferencias que existen entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los trabajadores, este derecho de clase, cabe decir, que fue una imposición de la clase trabajadora a la clase capitalista, para crear un derecho de y para los trabajadores, “que sirven para atemperar la explotación”.⁷¹

⁶⁹ BRISEÑO, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, Editorial Haría, México, 1985, pág. 11.

⁷⁰ CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho del Trabajo II, 7ª edición, Editorial Porrúa, México, 1993, pág. 89

⁷¹ CUEVA, Mario de la (1993): *Óp. Cit.*, pág. 89

1.4.1 Derecho Protector.

La característica del Derecho Protector, consiste en que, tiene como finalidad la de apoyar y proteger a la clase trabajadora, porque se le considera como la parte de la sociedad más débil en relación con su contraparte natural, es decir, el patrón. Dávalos José, apoya esta afirmación basándose en lo que establecía el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde señalaba lo siguiente:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico de decoro para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

De lo anterior menciona Dávalos José, que los trabajadores por ser el sector económicamente débil, así como a nivel social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, imponiendo en el Congreso Constituyente de Querétaro “su derecho para su protección dejando así al Estado como el responsable de su protección, a partir de la legislación”.⁷² En ese sentido, quien mejor que el propio Estado para realizar esa labor protectora.

Al respecto y en este orden de ideas, Néstor de Buen Lozano, apunta que, “se trata entonces de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo, le

⁷² DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 16.

interesa el hombre, como merecedor de protección”,⁷³ pues se trata del resultado de las luchas sociales, que marcaron un hito en la historia de México, para entender en ese momento, que parte de la sociedad estaba siendo desprotegida y abusada, y que por lo tanto merecían obtener esa bondad plasmada en la Carta Magna.

Sin embargo, vale la pena hacer la siguiente comparación del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, con respecto al vigente artículo 3, tras la pasada reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de noviembre de 2012, quedando de la siguiente manera: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio. No podrán establecerse...” hasta esta parte del texto, es que nos interesa por el momento.

Este artículo, guarda relación con el artículo 2 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya que éste, es más claro al especificar lo que se debe entender por trabajo digno o decente, quedando de la siguiente manera:

“...Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.

⁷³ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, págs. 29 y 30.

De lo anterior, se desprende que el ordenamiento Laboral es más preciso al determinar que vela por la protección del trabajador, pero antes de ser trabajador le interesa su calidad de ser humano. Tal y como lo afirmaba Mario de la Cueva al decir que “en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquellos (los seres humanos)”.⁷⁴

1.4.2 Derecho Reivindicativo.

El carácter reivindicador de la clase trabajadora, está encaminado a dos finalidades que se desprenden del artículo 123 constitucional, pues según José Dávalos, dicha finalidad tiene su origen en una tesis del Maestro Trueba Urbina, quien afirmaba que, este artículo tiene una función tutelar y la más sobresaliente consistente en “la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que solo puede alcanzarse socializando el capital”,⁷⁵ es decir, que se busca de esta manera, que el trabajador restituya el goce de sus derechos por ser la clase que por naturaleza de su condición social sea explotada en un sistema capitalista. En otras palabras, se trata de recuperar o entregar a esta clase trabajadora, lo que por razón de dominio, cuasi dominio u otro motivo, le pertenece.

Podemos decir que estamos frente a un Derecho del Trabajo de clase que es tutelar, dignificante de los trabajadores y paralelamente promueve el reclamo de lo mínimo existente del derecho para esta clase explotada del capitalismo, a fin lograr la redención social. Pero, es claro ver en nuestra legislación mexicana lo señalado por Santos Azuela “... la justicia de consigna, la incondicionalidad de los legisladores y la manipulación de la ley en favor de quienes ofrecen más... hacen disentir esta teoría”.⁷⁶

⁷⁴ CUEVA, Mario de la (1993): *Óp. Cit.*, pág. 106.

⁷⁵ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 18.

⁷⁶ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 111.

1.4.3 Como un Derecho Inconcuso.

Sobre este carácter, Mario de la Cueva lo equipara al *jus gentium* del Derecho Romano, por ejemplo cuando en Roma se concluyó con la elaboración del derecho civil, se vio en la necesidad de crear un derecho que contemplara a los hombres y los pueblos que formaban las conquistas territoriales del imperio y que no tenían el privilegio de la ciudadanía romana. En ese orden de ideas se afirma que el Derecho del Trabajo surgió con brotes paulatinos de normas ligadas a principios e instituciones, que surgen de la necesidad de regular el trabajo, pero esta regulación no ha terminado, sino que seguirá transformándose, es decir, “su catálogo no está cerrado y tal vez no se cierre nunca, y si llega a cerrarse algún día, será porque ha surgido una estructura social nueva”.⁷⁷ O sea, su transformación dependerá de los tiempos, de la realidad nacional y las necesidades por las que atraviesa México.

1.4.4 Como un Derecho Expansivo.

En este punto me refiero a que el Derecho del Trabajo se encuentra en frecuente crecimiento, ampliando más el ámbito de su aplicación pues tiende a que nuevas actividades puedan ser reguladas y contempladas por esta disciplina científica del Derecho, como lo son los Trabajos Especiales que contempla otro tipo de actividades, tal y como sucede con los deportistas profesionales, actores y músicos, entre otros. “Tal es su fuerza expansiva, que ha llevado a pensar en cuáles serán sus alcances”⁷⁸ y en esa función de ideas, será importante establecer el marco de la Ley Federal del Trabajo.

Otra idea de este carácter, es que está vinculada directamente con la universalidad, puesto que es un derecho y no es exclusivo de una latitud o una nación, sino que, logra incluso, “rebasar las fronteras nacionales para dar pauta a

⁷⁷ CUEVA, Mario de la: *Óp. Cit.*, pág. 89

⁷⁸ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, págs. 16.

la vida de un ordenamiento internacional”.⁷⁹ Y como lo veremos más adelante, la existencia de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo que pretende normar las bases de protección laborar con la creación de las Normas Internacionales de Trabajo y los Convenios Internacionales del Trabajo.

1.4.4.1 Intermediario y responsabilidad solidaria.

La intermediación tiene sus antecedentes desde la época de la Revolución Francesa de 1848 y fue prohibida, porque fue un medio utilizado para confundir las relaciones de trabajo y poder explotar a los trabajadores; en la actualidad esta figura sigue existiendo y acarreando una problemática para los trabajadores ya que tiene dos finalidades principales, “permitir la insolvencia del intermediario, único responsable frente al trabajador y mantener por otro lado, el abatimiento y bajo nivel de los salarios”.⁸⁰

El artículo 12 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece que, “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, de lo anterior puedo decir que previo a la relación de trabajo entre trabajador y patrón, una persona, llamada intermediario, conviene con otra u otras, para que presten su servicio por cuenta ajena, a cambio de una remuneración y subordinados, no directamente con el intermediario sino con otra persona física o moral; es decir, “el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, realiza las funciones de un mandatario o gestor o agente de negocios”.⁸¹

Cabe mencionar, que los intermediarios por mucho tiempo llegaron a cobrar comisiones altas e incluso de forma permanente sobre los salarios que llegaron a percibir, por lo que se consideró que era un acto abusivo en contra de los

⁷⁹ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 116.

⁸⁰ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 130.

⁸¹ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 100.

trabajadores, algunos intermediarios llegaban incluso a simular insolvencia, eludiendo así la aplicación de la ley, “razón por la cual se pretendió proscribir su actividad e incluso sancionarla”.⁸²

Dada la situación anterior, la legislación mexicana contempla la intermediación, haciendo algunas consideraciones para evitar precisamente esos problemas sobre la explotación a los salarios de los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el apartado “A” fracción XXV establece que: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”. Así mismo la fracción II del artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo vigente, contempla que: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

Cabe agregar, que a partir de las insolvencias que simularon los patrones en contubernio con los intermediarios, el legislador estableció la responsabilidad solidaria de éste frente al trabajador, en términos de lo que se establece en el artículo 13 de la nueva Ley Federal del Trabajo:

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

Así pues, esto causa una ventaja para los trabajadores, en el sentido de que, se fija la responsabilidad solidaria entre el patrón y el beneficiario de los servicios prestados por el trabajador, ya que, si de la relación laboral resulta que el patrón que contrata (intermediario), no cumple las obligaciones con sus trabajadores por

⁸² SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 130.

no disponer de los elementos propios suficientes, el patrón beneficiario de la obra o los servicios que presta el trabajador, es responsable solidariamente de las obligaciones que el intermediario no cumplió, considerándose en esa situación para la Ley, como patrón.

También destaca lo señalado en el artículo 15 de la nueva Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que aquellos trabajadores que prestan sus servicios a un patrón a través de un intermediario, no tendrán ninguna diferencia en las condiciones de trabajo teniendo los mismos derechos que los trabajadores que ejecutan trabajos similares dentro de la empresas beneficiarias para la que fueron contratados.⁸³

1.4.5 Derecho irrenunciable e imperativo.

Sin lugar a duda para poder entender el carácter irrenunciable de los derechos del trabajo, primeramente habrá que tratar de entender el carácter imperativo de las normas de trabajo, mismas que se correlacionan la una con la otra, tal y como lo señala el artículo 5º de la Nueva Ley Federal del Trabajo; “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo”.

Así mismo, el artículo 123º de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su segundo párrafo establece que “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo...”.

De lo anterior, se desprende el carácter imperativo del Derecho del Trabajo, que provoca incluso, que el legislador al momento de crear normas sobre el trabajo

⁸³ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 101.

no pueda contravenir los derechos mínimos que tiene la clase trabajadora; Mario de la Cueva dice que “consiste en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar su derecho daña a la clase a la que pertenece”.⁸⁴

Otra dirección que tiene la inoperatividad del Derecho del Trabajo, es la que va dirigida al cumplimiento de la norma por parte de los empresarios “... Para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo al que no puede sustraerse”.⁸⁵ Con esto Mario de la Cueva pretendía dejar claro, que dados los acontecimientos en nuestro país para que el Derecho del Trabajo existiera como lo conocemos hasta nuestros días y dado que fue un reclamo del pueblo para su existir, se crea una fuerza de obligatoriedad para cualquiera que se encuentre en el territorio mexicano, es decir, que nadie puede sustraerse del cumplimiento de este derecho obrero ni de la obligación del patrón para cumplir dichos mandatos.

Así mismo esta característica es aplicable para el mismo Estado, ya que, como exigencia impuesta por el pueblo, origina se pueda actuar de oficio porque de no existir tal intervención se podría regresar a las épocas de la explotación y abusos que históricamente existían en contra de los trabajadores, es decir “... El derecho social rompió la fórmula del dejar-hacer y de dejar-pasar y le impuso al Estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas...”.⁸⁶

Del mismo artículo 5º de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala que ningún derecho que haya adquirido el trabajador ya sea en cualquier norma que prevea la relación de trabajo, tendrá el carácter de renunciable en contra de los intereses del trabajador; esto se explica si tomamos en cuenta “que la legislación laboral es un

⁸⁴ CUEVA, Mario de la: *Óp. Cit.*, pág. 101

⁸⁵ *Ídem.*

⁸⁶ *Ídem.*

mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores; sin un mínimo a observarse, no procederá su renuncia”.⁸⁷

⁸⁷ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, págs. 18.

Capítulo 2. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

Sin lugar a duda, el Derecho del Trabajo esta forjado a partir del enfrentamiento historico de la clase trabajadora, ya que sin esta no pudiéramos hablar hoy en día del Derecho del Trabajo como una disciplina científica del derecho como se ha expuesto, porque este derecho surge de una lucha constante de la clase trabajadora en búsqueda de la dignificación del trabajo pues primeramente somos humanos antes que un objeto de comercio y por eso, se da la búsqueda de mejores condiciones de vida en lo social, económico y cultural de los trabajadores y sus familias.

Sin embargo, la historia es muestra de que la clase patronal siempre encuentra la forma para poder hacer menos los esfuerzos y expectativas de la clase trabajadora, que de alguna manera es obtenida por tener el poder económico.

El cambio constante de las relaciones de trabajo y las políticas económicas, sociales y culturales del México, han logrado que nuestro Derecho del Trabajo esté en constante cambio, obteniendo a veces avances y logros; y en otras ocasiones retrocesos, que son puestos a la luz por la evolución del pensamiento de los hombres y mujeres que se han empeñado en defender los ideales de una clase oprimida y a veces un tanto olvidada de sus exigencias y necesidades que como seres humanos podemos llegar a tener.

La explotación del hombre por el hombre no ha dejado de existir, solo se han transformado ya que las malas prácticas a las que está acostumbrada la clase patronal para adquirir mayores beneficios económicos, siguen en constante evolución y evadiendo las normas de trabajo de alguna manera, provocando lo que podemos llamar la “explotación moderna”. Es importante decir que a partir de la llamada revolución industrial, surgida en la Gran Bretaña a finales del siglo XVIII, cambió la visión y el concepto de la producción que tenían aparejadas los términos

del obrero, patrón y las formas de organización; se pasa del trabajo casero al trabajo en la fabricas, son las maquinas las nuevas formas de trabajar y la producción se incrementa en menor tiempo que en los talleres artesanales, transformando el mundo del trabajo, creando de manera natural, por así decir, la división de las clases sociales, la de los trabajadores y la de los patrones.

En México, aunque un poco tardía, la industrialización se dio por medio de la implantación de algunas fábricas originalmente textiles y mineras pues ya para el año de 1823 había alrededor de 44,800 mineros y 2,800 trabajadores en la industria textil. Fue hasta el siglo XX, durante la dictadura de Porfirio Díaz, cuando se establecieron más industrias, sobresaliendo la ferrocarrilera, la industria eléctrica y los primeros indicios de la explotación del petróleo, sin embargo, México no fue la excepción de la lucha de clases y la explotación que sucedía en otros países más desarrollados.

“El empleo de las mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongaban hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819, se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón”.⁸⁸

A todas las luchas sociales por la reivindicación de los derechos de los trabajadores, se les debe el actual el reconocimiento del Derecho del Trabajo, no solo en nuestro país, sino inclusive a nivel internacional, convirtiéndose el Derecho del Trabajo en materia de estudio.

⁸⁸ *Ídem.*

2.1 Época pre colonial.

Esta parte de la historia, especialmente hablando de los antiguos mexicanos, nos pone en un contexto donde poco se sabe al respecto, sin embargo, puedo señalar que existían una gran variedad y tipos de obreros y artesanos, como el de “oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacia bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...”,⁸⁹ donde solo se podía estimar dedicarse a un solo oficio o un arte que hubiera aprendido, puesto que se empezaba como aprendiz, para después aprobar un examen sobre el oficio o arte seleccionado.

En cuanto a sus formas de organización, se dice que formaban grupos llamados gremios, con una demarcación dentro de la ciudad, un líder que podía ser un jefe, una deidad o dios tutelar e inclusive una festividad exclusiva de ese gremio. Esta similitud que se hace con los colegios romanos, tal vez se deba, a que como es bien sabido, pertenecemos a un país que fue en primer término colonizado por los españoles y que a decir verdad; poco sabían los conquistadores de la realidad que representaba para los antiguos mexicanos sus formas de organización.

Al respecto Néstor de Buen Lozano, al citar una referencia de Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación dirigida a Carlos V, sobre lo que encuentra en la Gran Tenochtitlán, señala que: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”.⁹⁰

No se sabe a ciencia cierta, cuáles eran las especificaciones sobre los salarios, jornadas de trabajo, relaciones de trabajo, pero sabemos de la existencia de un común denominador mundial, sobre las formas de trabajo; y “pese a la existencia

⁸⁹ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 294.

⁹⁰ *Ibidem.* pág. 295.

de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres”.⁹¹

2.2 Época colonial.

Este periodo es el comprendido entre la Conquista y la Independencia. Fue una etapa en el que la Nueva España, nombre que adquirió durante la conquista el actual México, fue sujeto de transmisión de la cultura grecorromana y católica de España hacia los indios, dada esta tarea se consideró al nuevo mundo como reinos, ya que su interés principal era la de dictar leyes que atendieran al bien de todos, enfocado al buen trato de los naturales y su cultura.

Es importante decir, que fue una época en la que se buscaba ser más humanitarios con los pueblos conquistados, esto lo afirmo a razón de que en la época colonial se empezó la construcción de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte riquísimas, alhóndigas, pósitos, cajas de comunidad, misiones y colegios de programación de la fe y efectivamente esto “revelaban un plan humanitario, no económico, un esfuerzo único en la historia en bien de los pueblos inferiores”.⁹² Cabe señalar que regularmente los lugares que eran conquistados eran vistos con fines meramente utilitarios, es decir, se conquistaban lugares que pudieran ser susceptibles de ser saqueados de sus riquezas, como lo era el oro, la plata y algunos otros minerales que fueran de valor para la nación que hacía la conquista, en este caso para la Corona Española.

El régimen de la colonia no solo se caracterizó por una de las leyes más sobresalientes de la época, es decir, las Leyes de Indias; sino que existió una reglamentación rigurosa de los oficios que llegaron a existir; el medio efectivo, lo fueron las ordenanzas que los gremios como sistemas de organización del trabajo aplicaban, que se encargaban de monopolizar la producción de los oficiales y

⁹¹ *Ídem.*

⁹² *Ibidem*, pág. 296.

aprendices mestizos, indios y negros, debido a que los representantes de los gremios eran los propios maestros y artesanos españoles, José Dávalos dice, que a partir de esto “surgió la pequeña burguesía industrial”.⁹³ Estas Ordenanzas, tenían como finalidad, dar autonomía a los comerciantes españoles para establecer reglamentaciones complementarias, que eran aprovechadas para su beneficio.

Fue hasta la Ley del 8 de junio de 1813, que autorizó que todos los hombres del reino, pudieran establecer de manera libre las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin que para ello tuvieran que pertenecer a un gremio u obtener una licencia para ejercer dicho oficio.⁹⁴

2.3 Leyes de indias.

Se puede decir, que es una de las legislaciones más importantes de la Época de la Colonia, sin embargo, estas Leyes de Indias ordenamiento que fueron dadas por los Reyes Católicos, tenían el objeto de ayudar a los indios de la Nueva España pero “a fin de cuentas privó la idea de que las leyes debían obedecerse, pero no cumplirse”.⁹⁵

Al respecto apunta Dávalos José que “si bien es cierto que las leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad”.⁹⁶ Pero creemos, vale la pena mencionemos algunos puntos que sobresalen de esa legislación por ser de mucho interés para el Derecho del Trabajo.

Néstor de Buen Lozano, al citar a Genaro V. Vázquez, subraya las siguientes disposiciones:⁹⁷

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

⁹³ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 50

⁹⁴ *Ídem*

⁹⁵ *Ibidem*, pág. 49.

⁹⁶ *Ídem*.

⁹⁷ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, págs. 296 al 298.

- b)** La jornada de ocho horas repartidas convenientemente.
- c)** Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, se ordena además que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar, así mismo que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen las jornales.
- d)** El pago del séptimo día.
- e)** La protección del salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlos en presencia de persona que los calificara para evitar engaños y fraudes, además de que se obligaba a pagar en dinero no en alguna otra forma, esto por ordenamiento real.
- f)** La tendencia a fijar salario, sobresale que el conde de Monterrey ordenara en 1603 un salario mínimo para los indios en labores y minas fijándolo en “real y medio por día o real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole”.
- g)** La protección a la mujer en cinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512, allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo. Que surge a partir de que los dominicos acusaron ante la Corona Española los excesos de los españoles en la explotación de los indios.
- h)** La protección contra labores insalubres y peligrosas. Dictada por Carlos V el 12 de septiembre de 1533.
- i)** El principio procesal de verdad sabida que operaba en favor de los indios. Expedida por Fernando V, el 19 de octubre de 1514.
- j)** El principio de las casas higiénicas, que realmente se refería a los esclavos, resultando un antecedente importante dictada por el virrey Antonio Bonilla en Marzo de 1790.
- k)** Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas, por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.

Sobre lo anterior podemos decir que estas disposiciones estaban adelantadas a su época, puesto que, en la actualidad son de alguna manera antecedentes de la dignidad humana que busca la clase trabajadora y que además, ha sido motivo de una lucha entre la clase patronal y trabajadora por décadas e incluso podemos decir, que por siglos para la obtención de estos derechos y estamos de acuerdo con Néstor de Buen cuando opina que “lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica”.⁹⁸

Previo a tratar la legislación en el México de la Independencia, vale la pena mencionar, que en el Decreto Constitucional de Apatzingán, inspirada por José María Morelos se estableció que: “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.⁹⁹ Sin duda, influencia del pensamiento liberal de esta época, que daría pie a los próximos movimientos de independencia de México.

También, antes de la revolución de independencia de 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, buscaba se estableciera la propiedad privada, que serviría para hacer frente al monopolio de la propiedad territorial que tenía la Corona Española. Pero fue sin duda el decreto de la abolición de la esclavitud realizada por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el 19 de octubre de 1810, el primer paso con gran trascendencia para la insurgencia, esta importancia surge “por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana”.¹⁰⁰

Sabemos, que la finalidad del movimiento de independencia que inicio Miguel Hidalgo y Costilla, fue la de liberar a la nación entera de la Corona Española; sin embargo, José María Morelos transformó esta idea encauzándola hacia una revolución democrática, sentando las bases para el Estado mexicano que venía en camino, estableciendo principios fundamentales en los cuales se fundaría esta

⁹⁸ *Ibidem*, pág. 299.

⁹⁹ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 50.

¹⁰⁰ *Ídem*.

nueva nación, para ello plasma esta idea de justicia social en el punto 12 de los “Sentimientos de la Nación o 23 puntos” de la siguiente manera:¹⁰¹

“12º que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbre, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

Es importante destacar que aun dada la situación anterior y previo a la independencia el trabajo siguió regulándose bajo las Leyes de Indias, las Siete partidas y la Novísima Recopilación, por lo que es de entender que previo a la guerra de independencia, seguían los trabajadores sufriendo los embates de la desigualdad y la falta de aplicación del derecho, en su sentido más estricto.

2.4 Legislación Laboral en el México de la independencia.

Sobre este punto y ubicándonos entre los años de 1821 a 1856, es de suponerse que la guerra de independencia por la que atravesaba la nación entera, resultaba que pocos se interesaran en el rubro de los trabajadores y es que, a decir verdad, los gobernadores que sucesivamente detentaron el poder, dejaron al descubierto temas sobre la inseguridad que se vivía, así como los aspectos de la industria. Pues para el año de 1823, que existen las jornadas excesivas de dieciocho horas de trabajo por dos reales y medio. “Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios... lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”.¹⁰²

Para 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Ana, se volvieron a formar los gremios de artesanías y además, se formaron las Juntas de Fomento de Artesanos y la Juntas Menores que cuyo objetivo era la de fomentar la protección a

¹⁰¹ *Ibidem.* pág. 51

¹⁰² BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 301

las industrias de la nación, frente a los productos que entraban al país del extranjero.¹⁰³ Cabe mencionar que para 1825, vino una crisis que provocaría que bancos provinciales llegaran a la quiebra, además, de todos los efectos de desempleo que seguramente se venían dando desde la primera crisis de 1815 donde la industria manufacturera inglesa en el país y al igual que la segunda crisis de 1818.¹⁰⁴

Por otra lado, existían dos posturas que trataban dar solución a la problemática de la industria del país, “Lucas Alemán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con intervención del Estado y la de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual”.¹⁰⁵

Claro que fue una época en la que existían algunas normatividades y donde se planteó la Constitución de 1824, que realmente no daba una solución real a la problemática social, “es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación mexicana”.¹⁰⁶ Si algo podemos afirmar de esta época es, que la independencia política en nada vino a mejorar las condiciones de la clase económica más débil, los obreros y campesinos.

A pesar de lo anterior hubo algunas otras normatividades que seguían subsistiendo de la Nueva España, pero no podemos afirmar que existieran de manera clara lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo, sin embargo, vale la pena mencionar algunas de estas normas se, trataban determinados aspectos sobre los trabajadores, campesinos y la esclavitud, al respecto mencionamos las siguientes:

Es importante señalar primeramente, que el 6 de octubre de 1810 en la Ciudad de Guadalajara fue promulgado el “Bando de Hidalgo”, que ordenaba a los dueños

¹⁰³ *Ibidem*, pág. 302.

¹⁰⁴ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 8

¹⁰⁵ *Ibidem*, pág. 52

¹⁰⁶ *Ídem*.

de esclavos a liberarlos “so pena de muerte”. Los “Elementos Constitucionales”; de Ignacio López Rayón, promulgo la desaparición de la esclavitud y la abolición de los exámenes que hacían los artesanos para obtener una certificación del oficio a desempeñar, creación de los gremios en la Nueva España. De igual manera y como ya lo mencionamos, el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo, José María y Morelos, en los “sentimientos de la Nación o 23 puntos” en el punto 12º donde se establece que deberá verse por el incremento de la jornal del pobre, así como su mejoramiento de sus condiciones de vida y se vuelve a insistir en la abolición de la esclavitud en el punto 15º. Para el 22 de octubre de 1814, en Apatzingán, el “Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana”, estableció la libertad cultural, industrial y comercial de los ciudadanos.

Ahora bien y de acuerdo a la división histórica que he decidido hacer desde un principio de este punto; el 24 de febrero de 1821 por medio del “Plan de Iguala” se menciona que los ciudadanos pueden adoptar cualquier empleo. Por otro lado el “Reglamento Provisional Político del imperio Mexicano” del 18 de diciembre de 1822, a este ordenamiento se le debe la subsistencia de las disposiciones de la Nueva España, además de ser un antecedente del actual artículo 133 Constitucional vigente, ya que mencionaba la abolición de la constitución española en todo el imperio, quedando aplicables los decretos promulgados solo hasta antes del 24 de febrero de 1821, siempre y cuando no fueran contrarias al reglamento y en general de cualquier norma previa a la independencia.

Posteriormente existieron las constituciones políticas de 1824 y la de 1836, en la primera se adopta la forma de república representativa, popular, federal, pero no se denota alguna norma sobre el derecho del trabajo, y por otra parte la constitución de 1836, solo estuvo vigente hasta el 6 de octubre de 1839 y también carecía de atribuir algún derecho laboral.¹⁰⁷

¹⁰⁷ *Ibidem*, págs. 299 al 301

2.5 Constitución de 1857

Antes de que Constitución de 1857 fuera puesta en vigor, en México existían condiciones precarias de vida que mantenía la clase trabajadora a merced de la esclavitud, la miseria y la angustia; sobre estos hechos se optó por encontrar formas que asegurarán una mejor calidad de vida no solo de los hombres trabajadores sino, inclusive de las mujeres y los niños, así pues, el 15 de mayo de 1856, el Presidente Ignacio Comonfort en sustitución del General Juan Álvarez, expidió el “Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana”, sin embargo, aquello resultó una legislación todavía con menos derechos para la clase trabajadora que las Leyes de Indias, además de mantener un carácter meramente civilista.

Ahora bien, la Constitución de 1857 estaba en un entorno de guerra y dictadura, es decir, por un lado la Revolución de Ayutla, que buscaba obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre y que con la victoria de los revolucionarios, triunfó el pensamiento individualista y liberal; por otro lado el régimen de dictadura que ejercía el general Santa Anna.

Derrocado Santa Anna, provocó que el país se organizara de nuevo, planteando la realización del Congreso Constituyente convocado por el mismo presidente sustituto Ignacio Comonfort, y que se reunió en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856, hecho, para efecto de formular el proyecto de Constitución. La declaración de los derechos que surgieron a partir de este congreso, provocaron dos disposiciones de gran relevancia, el artículo 4º y 5º porque “consignaron las libertades de profesión industria y trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.¹⁰⁸

Pese a que la Constitución de 1857, realmente no consagró algún derecho social, sin embargo, se hicieron presentes los comentarios de los diputados por el

¹⁰⁸ *Ibidem*, pág. 53.

Estado de Jalisco, Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta. Al respecto, el primero de ellos dijo que:

“El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo”.

“...Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que, el gran y verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital al trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario”.¹⁰⁹

El constituyente Ignacio Ramírez pugnó por que se buscara evitar en la Constitución, la continuación de las prácticas que provocaran la miseria y el dolor de los trabajadores y además proponer un salario más justo y el antecedente al derecho de participar de las utilidades que genera la producción. Por su parte, el Diputado Constituyente Ignacio L. Vallarta, tenía una postura de crítica al proyecto del artículo 17, principalmente se enfoca en la libertad de industria y consideraba

¹⁰⁹ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 303.

que era demasiado extenso, sin embargo también hace mención de algunos conceptos de carácter social, señalando lo siguiente:

“El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad... La esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros”.

“El propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes, cuando... es muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en la sociedad... Yo, lo mismo que la comisión, repruebo esos abusos y quiero que la ley sea potente a evitarlos y castigarlos”.¹¹⁰

El resultado de estos debates, solo fue la aprobación del artículo 5º, que sin lugar a dudas, fue bastante tímido, su texto fue el siguiente:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad humana, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción y destierro”.¹¹¹

2.6 Huelgas de Cananea y Rio Blanco.

En nuestro país el olvido y la marginación que existía para los campesinos y los obreros a través de la historia, desde la conquista hasta la época prerrevolucionaria de 1910, provocó que el descontento de las clases sociales, en el régimen de gobierno de Porfirio Díaz, y esto se debía en gran parte a que las

¹¹⁰ *Ibidem*, pág. 305.

¹¹¹ *Ibidem*, págs., 305 y 306.

minorías, es decir los que detentaban el poder económico, provocaron dos hechos que trascienden en la historia del movimiento obrero y ellos se debe a que, de alguna manera la represión fue tal que, se le puede calificar de inhumana y brutal. El primer evento fue sucedido en el mes de junio de 1906, en Cananea Estado de Sonora, lugar, donde los obreros mineros se declararon en huelga, obligándose a trabajar bajo la condición de que deberían obtener mejores salarios en un horario de ocho horas, estipulando un porcentaje de trabajadores mexicanos que deberá ser en un setenta y cinco por ciento mayor en comparación a los trabajadores extranjeros, que solo tendrían el veinticinco por ciento, la huelga fue brutalmente reprimida por la falta de perspicacia política del Gobernador de la entidad, Rafael Izabal, quien permitió la participación de las fuerzas norteamericanas destruyendo el movimiento de los trabajadores.

Cabe mencionar que existían diferentes corrientes ideológicas entre la juventud trabajadora así como la declaración de los hermanos Flores Magón y la inserción de grupos radicales militantes del partido Liberal Mexicano a las fuentes de trabajo, que originaron la concentración de obreros por la defensa de mejores condiciones de vida y de trabajo.

El movimiento de la empresa textil de Rio Blanco, se originó debido a que en el mes de septiembre de 1906, los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, constituyeron el “Centro Industrial Mexicano” como órgano de defensa patronal, donde preparan un reglamento que atenta en realidad contra la dignidad y la calidad de humanos de la clase trabajadora de las textileras, por lo que se rechazan las propuestas hechas por los patrones, tanto de los trabajadores de Puebla y Tlaxcala como de los trabajadores del Rio Blanco, declarando una huelga general con participación de 30 fábricas el día 4 de diciembre de 1906, tras el fracaso de las pláticas conciliatorias, sometiendo el conflicto al arbitraje del presidente en turno, el general Porfirio Díaz, otorgando un laudo que sin lugar a dudas es favorable al interés patronal, y se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907. En rechazo al laudo los obreros de Rio Blanco, y la negativa de

regresar el día planteado a sus trabajos, se realizaron incendios a las tiendas de raya ya que la tienda de raya simbolizaba aquello que más dolía al trabajador y al mismo tiempo lo que más necesitaba, pero incluso las casas de los mismos trabajadores fueron incendiadas; aunado a esto, hubo una bestial represión a cargo del ejército, sin duda, las condiciones económicas del trabajador de Rio Blanco, como lo son los salarios de siete pesos y el pago parcial de este salario en vales para las tiendas de raya, provocaron estos penosos hechos del movimiento obrero.

2.7 Creación de la Constitución de 1917 y el artículo 123 constitucional

El 5 de Octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el plan de San Luis Potosí, donde desconoce el Régimen de Porfirio Díaz, convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y la no reelección, a la par surge la rebelión de Emiliano Zapata debido a que se siguen olvidando los ideales de los campesinos. El General Victoriano Huerta, pasa de ser carrancista a ser un traidor del movimiento tomando posesión de la presidencia, a lo cual el 19 de febrero de 1913, la legislatura de Coahuila y el Gobernador Carranza, negaron legitimidad al usurpador, por lo que convocan a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. Sintetizando los ideales del pueblo en el Plan de Guadalupe. A los hombres que estaban armados, se les llamo el Ejército Constitucionalista. Entonces, el general Victoriano Huerta, dejó el poder el 5 de julio de 1914.¹¹²

Como resultado de la revolución social de nuestra nación, producida en el año de 1910, se generó la máxima expresión idealista con precedencia jurídica de nuestra época, es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que surgió, después de una convocatoria por parte del Primer Jefe, Venustiano Carranza, para realizar el Congreso Constituyente el 14 de septiembre de 1916, en la Ciudad de Querétaro. Originalmente la idea de esta convocatoria como una idea

¹¹² DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 57.

de solo reformar la Constitución de 1857, sin la intención de realizar una nueva constitución, la exposición de motivos de dicha convocatoria decía:

“Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno”.¹¹³

Finalmente y después de una serie de discusiones se redactó, aprobó y se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, el cual, plasmó uno de los más importantes logros del Derecho Social, no solo de México, sino del mundo, el artículo 123, que es el fundamento de garantía social, principio rector y reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora de gran trascendencia histórica, “porque este artículo contiene derechos sociales que protegen y reivindican a los trabajadores y a la colectividad obrera, bajo el título Del Trabajo y de la Previsión Social”.¹¹⁴ Sin lugar a duda la importancia de este precepto constitucional, es todo lo que costó a la clase trabajadora, que sus derechos fueran reconocidos en esta constitución, tal y como lo menciona el Constituyente Heriberto Jara, después de la promulgación de la constitución: “La Constitución Político – Social de México, la del 17 costó mucha sangre a nuestra patria, y no fue sangre burguesa; no la de los explotadores, sino la sangre generosa del hombre de trabajo, principalmente de los hombre del campo”.¹¹⁵

El Primer Jefe Venustiano Carranza, presentó un proyecto Constitucional, que la verdad, desde el punto de vista laboral, dejaba mucho que desear, puesto que de hecho dejaba de lado los compromisos planteados en el Plan de Guadalupe. Sin embargo, el descontento social y los grupos radicales de la época, lograron la creación de las normas de carácter social con relevancia en la historia de la

¹¹³ *Ibidem*, pág. 58.

¹¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto: Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, 2ª Edición, México, pág. 233.

¹¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto: El nuevo artículo 123. Editorial Porrúa, 2ª Edición, México, pág. 11.

humanidad, primeramente en nuestro país, ya que atendían, en teoría, a las inquietudes, necesidades y peticiones de la población. Sin lugar a dudas, los artículos más discutidos en las sesiones de Querétaro de 1916 y 1971 lo fueron los artículos 27 y 123. “Nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller”.¹¹⁶

El origen del artículo 123 se encuentra a partir de la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre de 1906, primera discusión del artículo 5 del proyecto, donde se introducían modificaciones referentes a la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, la igualdad de salario en igualdad de trabajo, derecho a la indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos etc., proyecto que fue presentado por los asambleístas constitucionalistas Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Cuando se sometió a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores que se oponían a dicho proyecto, comenzando así el debate más importante en la historia del Derecho del Trabajo de México, y que duraría en las sesiones de los días 26, 27, y 28 de diciembre de 1906.

En sí, la oposición más fuerte al proyecto fue la opuesta por el Maestro de Derecho Constitucional de la UNAM, Fernando Lizardi, quien digiera que al referirse al artículo 5º sobre la jornada máxima de ocho horas de trabajo, “le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”,¹¹⁷ pues al parecer, el artículo 4º garantizaba la libertad de trabajar y esta limitante de ocho horas, como jornada máxima lo que hacía era, garantizar el derecho a no trabajar, motivo por el cual fue objeto de varias críticas, como lo dicho por el diputado obrero Von Versen que dijo: “Si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo

¹¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto: Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, 2ª Edición, México, pág. 44.

¹¹⁷ BUEN LOZANO, Néstor: Óp. Cit., pág. 344.

Cristo tenga polainas y 30-30 ¡bueno!”¹¹⁸ este último comentario, se refería a que, el enunciado sobre las ocho horas, no estaría de más que se pusiera en una Constitución y no en una Ley reglamentaria, sino que estaría mejor para garantizar el derecho del trabajador que estuviera en la misma Constitución, es decir, mejor que exista a que no se estipule en una norma tan importante, inviolable y superior a cualquier otra ley, sea como sea, significa un arma de defensa para la clase trabajadora.

Así pues, al empezar a dar forma al artículo Constitucional, se hizo escuchar la preocupación social del diputado Martí y de Heriberto Jara. Este último, en su discurso al insistir sobre la limitación de la jornada y sobre si tenía que estar plasmada en una Constitución, o no, dijo que: “es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro...”¹¹⁹

En este sentido fue la propuesta del diputado por Yucatán Héctor Victoria de establecer el contenido del artículo en comento al parecerle insuficiente, solicitando sentar las bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, por lo que debería tratar lo siguiente: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc...”¹²⁰ y así mismo la participación del diputado Froylán Manjarrez, señaló la importancia de tener todo un capítulo para este artículo, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores, pues según dijo: “yo estoy de acuerdo con todas las adiciones que se proponen; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los

¹¹⁸ *Ídem.*

¹¹⁹ *Ibídem*, pág., 345.

¹²⁰ *Ídem.*

trabajadores, tan hondo y tan intenso y que deba ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna”,¹²¹ de esta manera se concibió la creación de nuestro artículo 123.

Después de diversas discusiones entre los diferentes grupos de diputados, resultó el proyecto final, turnándose a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea, con la consideración de los elementos referidos y el día 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados asistentes.

2.8 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ahora bien, después de que se promulgo nuestra Carta Magna de 1917, incluidos los artículos 27 y 123, pilares de nuestro derecho social, las legislaciones de carácter reglamentarias empezaron a surgir, puesto que el Constituyente de 1917, dejó que los Estados tuvieran la libertad de crear sus propias leyes en materia de trabajo, bajo la idea de que cada Entidad Federativa, en el marco de su soberanía, podría solucionar las relaciones obrero - patronales, tal y como había ocurrido con las leyes pre-constitucionales. “Se inició desde 1918 un intenso movimiento legislativo local, promulgándose leyes del trabajo que introdujeron, algunas de ellas, aspectos más avanzados que los contemplados en el artículo 123”.¹²²

Ahora bien, en el proemio del artículo 123 se estipulaba la facultad para legislar en materia de trabajo, tanto al Congreso Federal, como a los Congresos locales,

¹²¹ TRUEBA URBINA, Alberto; El nuevo artículo 123, pág.48.

¹²² BARAJAS, Santiago: Derecho del Trabajo: Introducción al derecho mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M, México, 1983, pág. 13.

pero algunas de las Entidades Federativas, tomaron algunas otras inquietudes. Por lo que el trato para los trabajadores es diferente en cada legislación Estatal de que se tratara, por lo que pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores el 26 de julio de 1929, propuso para remediar la situación laboral que guardaban los conflictos, la modificación al artículo 123 en su párrafo introductorio y 73 fracción X de la Constitución Federal, publicada el 6 de septiembre de 1929. Determinación que logró federalizar los conflictos de trabajo creándose una sola Ley de Trabajo, aunque la aplicación le competa de alguna manera, a la autoridad Federal o Local, dando así pauta a la creación de la Ley Federal del Trabajo.

Es considerado como primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el proyecto del Código Federal del Trabajo, presentado en el mes de julio de 1929 y por encargo del Presidente Portes Gil, que fue rechazada dada “la oposición de las agrupaciones obreras, fundadas no solo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil”.¹²³

El segundo proyecto que se envió fue el que realizó la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo en el año de 1931, durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, periodo en el cual se aprobó y promulgo el 18 de agosto de 1931, después de muchas discusiones y modificaciones al texto original.

Sin embargo, esta Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, tuvo una relevancia en algunos aspectos. En cuanto a los derechos de los trabajadores y a la forma de contratación, tal y como lo menciona Néstor de Buen Lozano, mismo que considero es importante hacer una extracción de esos comentarios que hace sobre esta primera Ley Federal del Trabajo y la transición hacia una nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, diciendo que: “Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que

¹²³ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 370.

concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga... Es importante reconocer que, paralelamente produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista... De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos".¹²⁴

De lo anterior podemos decir que, a pesar de la existencia de la contratación colectiva, el derecho de coalición de los trabajadores y el estallamiento de huelga, a pesar de ser una evolución del Derecho del Trabajo, pareciera ser, que también evolucionan las malas prácticas de las clases sociales más poderosas o de los patrones y con ello, los abusos a la clase trabajadora, ya sea burlando las bases del Derecho del Trabajo, con todas sus normas y los principios con los cuales fueron creadas. La visión humanitaria del trabajo y de quienes lo realizan, continúan pasándose por alto, de ahí el deber de evolucionar el Derecho del Trabajo, más en favor de la clase económicamente débil, la clase trabajadora, ya que resultará de alguna manera traicionada, abandonada y mediatizada, ya sea por su enemigo natural, la clase patronal o por quienes se hacen pasar por sus representantes, tal y como quedó planteado en el párrafo anterior.

2.9 Ley Federal del Trabajo de 1970.

Previo a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que viniera a la existencia para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros y en general de la clase trabajadora, tuvo sus primeros antecedentes en la promulgación

¹²⁴ *Ibidem*, pág. 371.

de diversas reformas y adiciones al texto constitucional dentro de su artículo 123, las cuales fueron:

Primeramente la reforma en el Diario Oficial de la Federación el 4 de noviembre de 1933, en la cual hace una modificación a la fracción XVIII, al quitarse la última parte de esta fracción. Como segundo antecedente, tenemos la reforma en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, en el que se crea el apartado "A" para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo; y el apartado "B" para los trabajadores de los poderes de la unión, los gobiernos del Distrito y los territorios federales y sus trabajadores. Por último, tenemos la reforma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, que comprendía las modificaciones de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI del texto original y de las que de manera general podemos decir que modifican, la edad mínima de trabajo a 14 años, sobre cómo se plantearán los salarios mínimos y la creación de las comisiones que se formaran para este fin, se estable la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, respecto a las diferencias obrero patronales y lo referente al despido de los trabajadores y a la jurisdicción de las autoridades en materia de trabajo federal.

Puedo decir que, las reformas de 1962, son el antecedente más próximo que irían encaminadas a preparar la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el segundo proyecto fue en el periodo Presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, y que precisamente fuera presentado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1968, designando, previo a esta presentación, una comisión formada por Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social en el Gobierno del Presidente López Mateos; también la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el Maestro Alfonso López Aparicio y del Maestro Mario de la Cueva.

Tras haber ordenado el Presidente Díaz Ordaz, que se remitiera el proyecto a los sectores interesados para que pudieran exponer sus puntos de vista, en un primer momento la clase patronal se abstuvo de hacer los comentarios respectivos. “En virtud de ello se estimó que los sectores nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores”.¹²⁵ Y efectivamente así fue, tanto la clase patronal como la clase trabajadora, formaron sus respectivas comisiones, para la intervención en el nuevo Proyecto, de tal manera que, después de diversas opiniones y sugerencias entre los representantes de los trabajadores y patronos, se publicó la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación el día 1 de abril de 1970 y entro en vigor el día 1 de mayo de ese mismo año, “fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago”.¹²⁶

Es necesario decir, que después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, esta Ley ha sufrido diversas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación, llegando a estar constituida hasta por 1010 artículos y dividida en dieciséis títulos, lo cual nos habla de ser una ley muy activa que puede sugerir que dichas reformas y artículos obedecen a las necesidades que el país tiene, sin embargo, hemos visto que el golpe más duro que la clase trabajadora ha tenido es a través de las diversas reformas que ha sufrido ésta Ley, y sobre todo la actual reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el pasado 30 de noviembre de 2012.

2.10 La nueva Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre de 2012

Como hemos podido ver a través de este capítulo, ha habido una serie de acontecimientos históricos que han provocado la caída de diversos medios de esclavitud que los mismos patronos utilizarón para poder obtener mayores beneficios y con el menor costo para sus intereses económicos, pese al abuso

¹²⁵ *Ibidem*, pág. 392.

¹²⁶ *Ibidem*, pág. 393.

excesivo de la bondad del trabajador y de su posición tan característica que los identifica como la clase económicamente fuerte.

Luego entonces, para abarcar el tema de la reforma laboral del pasado 30 de noviembre de 2012, pienso que es necesario hablar de la coyuntura nacional y tal vez abordar un poco del acontecer en el mundo, puesto que esta reforma fue creada a partir de una serie de acontecimientos que no podemos dejar de mencionar, por la relevancia que ha tenido en la cotidianidad de la población mexicana, tal y como sucedió en la elaboración de las Leyes Laborales de 1931 y 1971, puesto que éstas fueron creadas con la finalidad de abatir los problemas económicos y de desempleo de esa época, así como según las ideologías o corrientes ideológicas de la época como el Liberalismo Económico.

Es importante decir que el actual modelo teórico económico que sigue México, es el llamado Neoliberalismo, que pareciera ser, desde mi punto de vista solo un modelo devastador para la población mexicana, que a decir verdad, no es un modelo recién implementado, pues, cabe decir que sus orígenes vienen desde la época del liberalismo clásico en la par del movimiento ilustrado de fines del siglo XVII y principios del siglo XVIII, de pensadores ilustrados como John Locke (1632 – 1704), que sostenían que en “estado natural los hombres libres eran iguales, por lo que poseían derechos inalienables independientes de las leyes que pudiera imponer cualquier gobierno o autoridad”,¹²⁷ y por ello, las personas sólo podían establecer legítimamente gobiernos “limitados” con la única finalidad de que aseguraran y protegieran los derechos individuales, pero sobre todo el de la propiedad privada, así; representantes del liberalismo clásico como Adam Smith y David Ricardo, divulgaban las ventajas del libre mercado, con la idea de que “las personas somos individuos aislados que actuamos sobre todo movidos por nuestro propio interés material”,¹²⁸ que trasplantando esto a las cuestiones de política y economía, y supeditando la economía sobre la política, tenemos que ambas

¹²⁷ B. STEGER, Manfred: Neoliberalismo. Una breve introducción, Editorial Alianza, Madrid 2011, pág. 20.

¹²⁸ *Ibidem*, pág. 17.

deberían funcionar sobre un armonioso sistema de leyes naturales, pero sin la necesidad de la intervención del Estado. Con este orden de ideas, tenemos que el “Estado debe retirarse y no interferir en la actividad económica de unos ciudadanos que actúan por interés propio, y dedicar su poder a garantizar un intercambio económico abierto”.¹²⁹ Estas ideas, lograron que en el siglo XVIII el surgimiento de grandes revoluciones, destruyendo distintas monarquías en el mundo, e incluso a separar a la iglesia del Estado, como lo fue en México, con las Leyes de Reforma impuestas por el presidente en turno, Don Benito Juárez, la cual estimo digna de reconocimiento, y estoy de acuerdo en la postura de esta separación y la laicidad que esta conlleva y que queda plasmada posteriormente en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y que además trajo con ello grandes beneficios para nuestra población hasta la actualidad, sin embargo, como pudimos ver en el trayecto de este capitulado, esto no evito la explotación para la clase trabajadora, solo se ha transformado, no extinguido.

Cabe hacer mención que, en la época de 1930 tras la intensidad y la insistencia de los efectos de la Gran Depresión provocaron que expertos económicos del momento como John Maynard Keynes, decidieran que el papel del Estado dejara de ser un mero “vigilante”, creando lo que se llamaría el “liberalismo igualitario”, pero tampoco se postulaban en pro de las ideas marxistas, donde según las persistencias de las crisis económicas, provocarían que el capitalismo cayera en cualquier momento ante la victoria de un “proletariado revolucionario” en contra de la “burguesía dominante”, provocando que los trabajadores no volverían a caer nunca más, en este tipo de distorsiones ideológicas que, “consiste en aceptar su propia explotación en nombre de altisonantes ideales liberales, ‘libertad’, ‘oportunidad’, ‘esfuerzo’”.¹³⁰ Para evitar alguna revolución, defensores del liberalismo igualitario como el presidente de los Estados Unidos de Norte América, Franklin D. Roosevelt, sostuvieron las ideas de la autonomía individual y derechos de propiedad, reconociendo que el capitalismo moderno tenía que someterse a la regulación y al

¹²⁹ *Ibidem*, pág. 17 y 18.

¹³⁰ *Ibidem*, pág. 21

control de un Estado Civil fuerte. En concreto, Keynes, proponía que “en épocas de crisis económica el gobierno tenía que invertir importantes sumas de dinero para crear empleo e incentivar el consumo”,¹³¹ transgrediendo así las posturas del liberalismo clásico, porque se decía que, en estos casos la maquinaria comercial se reajustaría sola, de manera natural hasta reencontrar el equilibrio del pleno empleo.

Así pues, durante los años de 1944 y 1975 en lo que se llamó la Edad de Oro del capitalismo controlado, por la aplicación de las ideas keynesianas, se implantaron instituciones internacionales, como lo son el Fondo Monetario Internacional, que administraría el Sistema Monetario, el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo, posteriormente conocido como Banco Mundial, que otorgaría préstamos que contribuyeran a reconstruir Europa tras la Segunda Guerra Mundial y que posteriormente en la década de los cincuenta se ocupó de financiar proyectos industriales en diversos países en desarrollo y también se firmó el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros, con la idea de hacer cumplir acuerdos de comercio multilateral y que con posterioridad en 1995, se fundara la Organización Mundial del Comercio, como heredera del GATT con ideas claramente neoliberales en los acuerdos de libre comercio.

Ahora, para poder entender a que nos referimos con la idea de gobierno neoliberalista, exponemos los siguientes diez objetivos gubernamentales según la gestión pública que propone el neoliberalismo:

Los diez objetivos gubernamentales para la gestión pública del neoliberalismo:

- a. Gobierno catalizador: debe llevar el timón, más que remar.
- b. Gobierno de propiedad comunitaria: debe otorgar poder más que abastecer.
- c. Gobierno competitivo: debe inyectar competitividad a la función pública.

¹³¹ *Ibidem*, pág. 22

- d. Gobierno regido por metas: debe transformar las organizaciones regidas por reglas.
- e. Gobierno guiado por resultados: debe financiar resultados más que iniciativas.
- f. Gobierno centrado en el usuario: debe resolver las necesidades del usuario, no las de la burocracia.
- g. Gobierno emprendedor: debe ingresar más que gastar.
- h. Gobierno previsor: debe prevenir más que curar.
- i. Gobierno descentralizado: debe sustituir la jerarquía por la participación y el trabajo en equipo.
- j. Gobierno orientado al mercado: debe impulsar el cambio a través del mercado.

Debemos mencionar que a partir del Consenso de Washington, se acuñó el termino neoliberalismo por el liberal John Williamson, pero que en realidad se refería a todas esas medidas económicas que el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial con sede en Washington recomendaron a la mayoría de países latinoamericanos, ya que a estos países se les exigió adherirse al Conceso de Washington “para obtener los créditos que tanto necesitaban y conseguir que se ejecutara la reestructuración”.¹³²

Estas son las medidas que solicitaba el Consenso de Washington y a la cual se deberían atenerse los países latinoamericanos:

- a. Garantía de disciplina fiscal y freno al déficit presupuestario
- b. Reducción del gasto público, en particular en lo referido a administración pública y gasto militar.
- c. Reforma fiscal, a fin de crear un sistema de amplia base y de cumplimiento eficaz.

¹³² *Ibidem*, pág. 42.

- d. Liberalización financiera, aceptando las tasas de interés que determinara el mercado.
- e. Tasas de intercambio competitivas para ayudar al crecimiento de la exportación.
- f. Liberalización comercial, que suponía la abolición de licencias de importación, así como la reducción de aranceles.
- g. Promoción de la inversión extranjera directa.
- h. Privatización de las empresas estatales, a fin de lograr una gestión eficaz y mejores rendimientos.
- i. Desregularización de la economía.
- j. Protección de los derechos de propiedad.

Por lo anterior creemos que vale la pena transcribir el siguiente análisis que hacen Manfred B. Steger y Ravi K. Roy sobre estos puntos:

“Entre las medidas que se incluyen del esquema anterior podemos citar la drástica reducción de impuestos (sobre todo a empresarios y trabajadores de ingresos elevados); la reducción de servicios sociales y programas de bienestar públicos; la sustitución de estos programas de bienestar por los de ‘mejora laboral’; la utilización de los tipos de interés por parte de bancos centrales independientes para controlar la inflación (aun a riesgo de que se incrementen las tasas de paro); la reducción de las funciones de gobierno; el establecimiento de techos impositivos para las empresas nacionales o extranjeras que deseen invertir en zonas económicas especiales; la creación de nuevos espacios comerciales en las ciudades, diseñados por imperativos económicos; la colocación de obstáculos que dificulten la sindicalización, en aras de una mayor productividad y ‘flexibilidad laboral’; la supresión de los controles que gobiernan los flujos comerciales y financieros a nivel global; la creación de nuevas instituciones políticas nacionales; la creación de nuevas políticas y de *Think – tanks* y actuaciones destinadas a reproducir el paradigma liberal”.¹³³

¹³³ *Ibidem*, pág. 34.

A través de esto, es decir, tanto de los diez objetivos gubernamentales para la gestión pública del neoliberalismo y las medidas que solicitaba el Consenso de Washington, lo que puedo advertir, es como nuestra realidad nacional se va acercando más a las políticas neoliberales que parten de tres premisas principalmente: “la desregularización de la economía, la liberación del comercio y de la industria y la privatización de las empresas estatales”.¹³⁴ En este último punto, sobre todo, versan los puntos de las actuales “Reformas Estructurales”, que se vienen planteando desde el sexenio de Felipe Calderón, no es que sea el único presidente que lo propone, como estaré apuntando en el desarrollo de este capítulo, pero si es relevante dada la apreciación inmediata que se tiene en la coyuntura nacional, además de la posterior aprobación de esas reformas entre el sexenio pasado y el gobierno del actual presidente Enrique Peña Nieto, calificado este último, por el periódico Washington Post como un ejemplo, al decir que: “debería servir como un ejemplo positivo para Washington”¹³⁵ y además señalar que “las reformas se lograron gracias al pacto político que Peña Nieto negoció con los dos partidos de oposición (...) si el Presidente lo hace a su manera, más iniciativas políticamente sensibles están en camino”,¹³⁶ pero esto ya lo iremos viendo más adelante.

Ahora, para entrar más de fondo en el contexto de nuestro país, quiero subrayar que, el neoliberalismo en México se implantó en la década de los ochentas, bajo la necesidad de introducir reformas mercantilistas después de evaluar los efectos que había tenido el establecimiento de barreras comerciales para proteger la producción nacional de la competencia extranjera, de acuerdo con una doctrina desarrollista de industrialización, sin embargo, “la versión mexicana de desarrollismo consiguió mejoras sociales y un cierto equilibrio social a cambio de

¹³⁴ *Ídem.*

¹³⁵ NOTIMEX. (31 de 03 de 2013). *The Washington Post destaca reformas estructurales en México.* Recuperado el 10 de 06 de 2013, de Excélsior:
<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2013/03/31/891503>

¹³⁶ *Ídem.*

altos índices de inflación y un lento crecimiento económico”,¹³⁷ además de esto, podemos ver que, “México durante los años setentas y ochentas solicitaba a la banca comercial extranjera, préstamos millonarios que compensarían su déficit de ingresos que vivía el país, que pronto en el año de 1982 llevarían a México a renunciar a pagar las deudas adquiridas, generándose a su vez la deuda externa. Pero no es de sorprenderse que pronto los gobiernos mexicanos, vieran como una posibilidad el apoyo del FMI o el Banco Mundial, pero tuvieron que aceptar los programas de ajuste estructural que iban vinculados al flujo de capital demandado”.¹³⁸

Sin lugar a duda, fue durante los gobiernos de Carlos Salinas de Gortari (1988 - 1994) y Ernesto Zedillo Ponce de León (1994 - 2000), que el neoliberalismo tuvo su mayor evolución porque hubo una importante reforma de los mercados que llevó a cabo Salinas de Gortari, bajo una política autoritaria, además, “los esfuerzos reformistas del presidente culminaron con éxito en la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC o TLCAN), lo cual suponía la integración del país a la región”,¹³⁹ después de un trabajo intenso con expertos en economía neoliberal para poder llevar a cabo los acuerdos del TLC y el Programa de Ajuste Estructural del Fondo Monetario Internacional que imponía el Consenso de Washington, atrayendo así la inversión extranjera que estimulara la exportación, sin embargo, el 1 de enero de 1994 el levantamiento popular en el estado de Chiapas, tuvo cabida para amenazar el neoliberalismo económico salinista, este grupo de izquierda que se hacían llamar “zapatistas”, con un enfrentamiento fallido ante las tropas gubernamentales, lo que si logro hacer este grupo combatiente por la “liberación nacional” fue “llamar la atención de la opinión pública mundial sobre los efectos que producían las políticas neoliberales en las desposeídas poblaciones indígenas del Sur global”.¹⁴⁰ Tras este levantamiento, se empezó a generar una gran inestabilidad política e inseguridad económica, incrementándose aún más el

¹³⁷ B. STEGER, Manfred: *Óp. Cit.*, pág. 168.

¹³⁸ *Ibidem*, pág. 169.

¹³⁹ *idem*.

¹⁴⁰ *Ibidem*, pág. 170.

secuestro de famosos empresarios, provocando que los inversores empezaran a retirar sus fondos casi inmediatamente.

Posteriormente “en el gobierno de Ernesto Zedillo, para consolidar la relación entre empresarios, inversores y gobierno, aceptó el plan de rescate del Fondo Monetario Internacional, por un valor de casi 40,000 millones de dólares a cambio de instaurar un severo régimen de austeridad, que exigía entre otras cosas recortar el gasto público y subir las tasas de interés... a costa de un auge en desigualdad social”¹⁴¹ esto se veía reflejado en el acontecer mexicano de la época, donde ya se veían los problemas de desigualdad, un ejemplo de ello era lo que se publicaba en el año de 1997, en el periódico nacional El Financiero, donde se señalaba 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”.¹⁴²

Vale la pena observar que, Salinas de Gortari y Ernesto Zedillo, no son los únicos gobiernos neoliberales, sin embargo resalta que, los siguientes dos sexenios seguidos por candidatos del Partido Acción Nacional, es decir Vicente Fox Quesada y Felipe Calderón Hinojosa, que con la elección de Vicente Fox, se terminaría con la hegemonía que había tenido el Partido Revolucionario Institucional durante más de setenta años de gobierno.

Durante los primeros años de gobierno de Vicente Fox, surgía la idea de una Reforma Laboral, los argumentos gubernamentales de la necesaria reforma Laboral, durante los últimos cuatro sexenios, según la revista Cuadernos de Trabajadores son cuatro. Primeramente, modernizar la Ley Federal del Trabajo. Segundo, propiciar la Productividad de las empresas. Tercero, hacer más competitivas las empresas en función del mercado mundial. Cuarto, generar los

¹⁴¹ *Ibidem*, pág. 172.

¹⁴² MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen: El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México, Porrúa, 2005, pág. 203.

empleos que el país necesita.¹⁴³ En este sentido en febrero de 2009 se había presentado de manera informal una propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, durante el foro “México ante la crisis, que hacer para crecer” organizado por el Senado de la Republica, en la cual tuvo participación como ponente el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano, quien en ese momento dio a conocer el documento que tenía la propuesta para la reforma Laboral que no fue entregada al Congreso de la Unión. Para el 18 de marzo de 2010, se presentó de manera sorpresiva por cuatro diputados del Partido Acción Nacional, la iniciativa de reforma llamada popularmente “Ley Lozano”, decimos esto puesto que “no estaba considerada en la agenda parlamentaria de la Comisión de Trabajo del Congreso de la Unión”¹⁴⁴ la problemática de esta reforma versaba en que si afectaba el sentido del artículo 123 constitucional o no, la cual, hasta la fecha, pareciera seguir dentro de las discusiones de la coyuntura nacional en materia de trabajo, sin embargo, dada su inconstitucionalidad o no, no fue la única propuesta, puesto que el 10 de marzo de 2011 el Partitivo Revolucionario Institucional, también presento su propuesta para la reforma laboral.

Además de todas estas políticas, en la realidad nacional se respiran los aires de trabajadores que “viven actualmente en condiciones de una constante y reiterada violación de sus derechos laborales...a grandes rasgos las que siguen: desempleo creciente, despidos masivos, programas de retiro voluntario, outsourcing y empleo precario; bajos salarios, salarios subordinados a la productividad y anulación de hecho de la negociación salarial; aumento de impuestos (ISR), bienes y servicios públicos caros y supresión, reducción o privatización de las prestaciones sociales bajo la figura de la subrogación; aumento de las cuotas a los Sistemas de Seguridad Social, pensiones reducidas, fondos de pensiones privatizados; inseguridad en el trabajo y aumento de los accidentes de trabajo; baja tasa de sindicalización y control sindical corporativo o neo corporativo a cargo del Congreso del Trabajo (CT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Federación Democrática de Sindicatos

¹⁴³ Cuadernos de Trabajadores, “Ley Federal del Trabajo: La reforma pendiente”, Centro Nacional de Promoción Social, A.C., México, 2011, pág. 3.

¹⁴⁴ *Ibidem*, pág. 5.

de Servidores Públicos (FEDESSP), la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), y el sindicalismo blanco en expansión, encabezado por la Alianza Sindical Mexicana (ASM)".¹⁴⁵

Aun así, con todas estas problemáticas, económicas, sociales y políticas, se obtuvo como resultado, que durante el gobierno del presidente panista Felipe Calderón, en específico el pasado 30 de noviembre de 2012, en el Diario Oficial de la Federación, se dieran por finalizados los trabajos de los neoliberalistas mexicanos, al entrar en vigor el 1 de diciembre de 2012 la Ley Federal de Trabajo, que durante tantos años se venía "cocinando" por los gobiernos neoliberales.

Ahora puedo decir que, la Ley Federal de Trabajo, efectivamente obedece a las necesidades de las teorías neoliberales, y que de manera irrefutable es una afectación que iremos viviendo durante un sexenio que pinta grandes retos para el país, puesto que es una realidad sabida, que el actual presidente electo Enrique Peña Nieto, toma posesión de una nación con problemas económicos graves, con un pasado de guerra contra el narcotráfico, que heredó del sexenio pasado, con una movilización social relevante con el auge del movimiento juvenil "Yo soy 132" que surgió durante los proselitismos políticos rumbo a las elecciones presidenciales, movimiento que inclusive está en contra de las franquicias televisivas más importantes del país como lo son Televisa y TV Azteca. Toma posesión de un país con empresas nacionales como lo era Luz y Fuerza del Centro, que están siendo privatizadas por medio de concesiones a empresas privadas, aunado a que el tópico de las noticias es la privatización de la industria petrolera, o mejor dicho, de PEMEX; a hoy, puedo ver el hastío de la población mexicana contra la clase política.

Así, de esta manera examino a grandes rasgos las afectaciones de aferrarse a las posturas neoliberales, porque la política adquirida por México y sus gobiernos, nos demuestra el avance voraz de las políticas neoliberales, en pro de incrementar

¹⁴⁵ Cuadernos de trabajadores, "Implicaciones de la reforma de la Ley Federal del Trabajo", Centro Nacional de Promoción Social, México, 2011, pág. 24.

la inversión del capital en el país, el libre mercado, pero sobre todo el libre mercado con las empresas nacionales mexicanas, obviamente, con la reducción de derechos de los trabajadores, el incremento de calidad y producción a bajo costo, pareciera ser que se pone al país y su población a disposición de los capitales, con la esperanza de que la “mano invisible de la economía” venga a mejorar la economía mundial o en nuestro caso, el de México. Sin embargo, la crisis del 2008, se debió tomar como ejemplo de que ello no va a ocurrir. Mientras no se detenga el abuso de los grandes capitales por acaparar los mercados a bajos costos, los gobiernos que permiten ese abuso, las economías del mundo seguirán en picada; por esto mismo, estoy de acuerdo con algunas opiniones en las que se advierte que nos encontramos en una fase terminal del capitalismo moderno, llamado neoliberalismo.

Capítulo 3. Marco jurídico sobre las nuevas modalidades de contratación individual con relación al principio de estabilidad en el empleo en la actualidad

Como hemos visto en el capítulo anterior, el neoliberalismo es el sistema que actualmente rige en nuestro país, y que también ha sido un devastador sistema para la clase trabajadora, ya que son los que más han adolecido todas y cada una de sus políticas hasta llegar a lo que nosotros llamamos la “esclavitud moderna”, puesto que la idea de los neoliberales, no es la de ver a los seres humanos como una colectividad, sino ver a los seres humanos como una “individualidad” egoísta, de la cual solo pueden beneficiarse la clase patronal, al ser el poseedor del capital y el principal acaparador de las riquezas generadas por el trabajo de la clase obrera, además de que, como ya lo hemos mencionado, la postura del neoliberalismo es, hacer a un lado todo lo que tenga que ver con la defensa y protección a los trabajadores, y bien, estas posturas tuvieron su resultado con la entrada en vigor de la nueva Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, aprovechando que el sindicalismo mexicano, está pasando por una de sus peores épocas en las que es atacada para desvirtuar el movimiento sindical, la poca movilización gremial, la baja sindicalización, el incremento del sindicalismo blanco y los contratos de protección, entre otras cosas que han llegado a ser mal vistos por la opinión pública, de ahí que, esta tesis busca de alguna manera demostrar que los “nuevos contratos de trabajo” que se han plasmado en la Ley Federal del Trabajo vigente, no es sino, una más de las investidas del neoliberalismo, que solo viene a provocar una mayor explotación del hombre y de la cual solo el trabajador sale perdiendo, ya que de ninguna manera se centran en la idea de la mejora de los derechos humanos de los trabajadores mexicanos, y que además, se violentan los derechos adquiridos por el movimiento obrero, tal y como veremos adelante, al tratar algunas normas y principios de derecho laboral internacional en un capítulo más adelante.

3.1 La relación y el contrato individual de trabajo en la Ley Federal del Trabajo a partir de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012

Para empezar a desarrollar este tema, creo interesante presentar aquí, las dos posturas teóricas que existen dentro de la Ley Federal del Trabajo, respecto al surgimiento de derechos y obligaciones entre el trabajador y patrón, que son las teorías contractualista y anticontractualista, que al final de cuentas, se han vinculado, puesto que para el legislador, produce los mismos efectos. La primera de ellas dice que: “para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tacita”,¹⁴⁶ en cambio para la teoría anticontractualista sostiene que “la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patron”,¹⁴⁷ es decir, se le da relevancia a la prestación del servicio y la diferencia con el contrato, al respecto en la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, se expone que “la teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato”,¹⁴⁸ en esta idea coincido con el legislador, en el sentido de que efectivamente ambas producen los mismo efectos, es decir, la existencia de un vínculo jurídico donde surgen derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, además de que ambas posturas no rompen con la finalidad ni el espíritu protector de las normas laborales, al contrario, creo que ambas definiciones, sirven de apoyo para las malas prácticas en las cuales pudiera incurrir el patrón para deshacer el vínculo o nexo jurídico y las obligaciones que pudieran generarse con el trabajador, como lo podremos ver más adelante, en este mismo capítulo.

¹⁴⁶GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 7ª edición, 1975, pág. 31.

¹⁴⁷ *Ídem.*

¹⁴⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, Porrúa, 2ª edición, México, 2006, pág. 18.

Es conveniente, transcribir lo que establece la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que no sufrió ninguna modificación tras la reforma del 30 de noviembre de 2012, la norma en comento está dentro de lo establecido en el Título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo I Disposiciones Generales, artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, como a continuación se expone:

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

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

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

Al respecto del contrato individual de trabajo, se puede decir que es el punto de partida del cual derivan todas y cada una de las consecuencias que pueden surgir entre el trabajador y el patrón, es decir “es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovechar o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender”,¹⁴⁹ no por nada, insisto en estar de acuerdo con el legislador, al decir que ambas posturas generan las mismas consecuencias, y agregaría que vinieron a proteger al trabajador frente a las malas prácticas del patrón ya que “es común que se le dé otros nombres como contrato de comisión mercantil o hasta contrato de asociación en participación, con el fin de aparentar relaciones menos comprometedoras que la laboral, razón por la cual se establece que no importa su forma o denominación”.¹⁵⁰ Vale la pena agregar que, cuando hablamos de la relación de trabajo, definida por la Ley Federal del Trabajo, se puede decir que “la prestación del servicio es suficiente para que se produzcan los efectos jurídicos, es

¹⁴⁹ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 29.

¹⁵⁰ CHARIS GÓMEZ, Roberto: *Óp. Cit.*, pág. 18

decir, la materialización de los derechos y de las obligaciones”.¹⁵¹ Básicamente, cuando se habla de relación de trabajo, la ley establece que su característica radica en que se da a partir de un acto cualquiera, siempre y cuando exista un trabajo personal subordinado a por parte del trabajador hacia el patrón, y que por ese trabajo el patrón otorgue un salario.

Esencialmente, se desprenden tres elementos que ya se han estudiado con anterioridad, que son el Patrón, que es definida por la nueva Ley Federal del Trabajo como “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” entre otras ya estudiadas como lo son los Representantes del patrón, la Sustitución patronal Empresa etc., otro elemento es el Trabajador, también estudiado con anterioridad, al cual la nueva Ley Federal del Trabajo define como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado” y la definición de subordinación, que igualmente ya tratamos, pero no está de más agregar que “siempre que éste elemento aparezca en una relación de servicios, habrá relación de trabajo, y por lo mismo, esta situación producirá los efectos jurídicos; aunque no exista contrato alguno”.¹⁵²

Al referirnos al Contrato de Individual de Trabajo, podemos sacar las siguientes conclusiones, del segundo párrafo del artículo 20, en primer lugar no importará el nombre que las partes o cualquiera de ellas le den al contrato que celebren, éste siempre será contrato de trabajo, ya que “de todas maneras se producen, por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario”,¹⁵³ y evidentemente lo mismo aplicará cuando al salario se le cambie también de nombre, ya que lo que se pretende, de hecho, es retribuir el trabajo prestado. Finalmente, tenemos que básicamente se trata de un acuerdo de voluntades “siendo intrascendente para que surta efectos todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación de servicio”,¹⁵⁴ esto se ve

¹⁵¹ *Ídem.*

¹⁵² *Ibidem*, pág. 20.

¹⁵³ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 43.

¹⁵⁴ *Ídem.*

precisado en el último párrafo del referido artículo. Como resultado de esto, las consecuencias por el incumplimiento tanto de la relación de trabajo como de las obligaciones que surgen del acuerdo de voluntades, implican las mismas consecuencias, a pesar de que el contrato o el acuerdo de voluntades no hayan generado ninguna relación.

Ahora bien, el negocio jurídico que constituye el contrato individual de trabajo, está integrado por los elementos, mencionamos en primer lugar el de la voluntad o consentimiento, ésta debe ser expresada por el trabajador, en su carácter de persona física, claro está, para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo, por el contrario en el caso del patrón si éste no pudiera otorgar su consentimiento de manera directa, dada la naturaleza y las características de este sujeto de la relación de trabajo, ya que como vimos anteriormente, este puede ser una persona física o moral y que además, como lo señala Néstor de Buen, “en el derecho laboral... bastará que un representante de interés patronal –lo cual no necesariamente equivale a representante jurídico- exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias”.¹⁵⁵

Como segundo punto de los elementos del contrato, éste debe integrarse con un objeto posible, al cual necesariamente es directo, y hace referencia a la obligación de prestar el servicio de manera personal y subordinada y por ende la de pagar un salario. También debe contemplar un objeto indirecto, que lo constituye el servicio específico a realizar y el importe del salario, de tal manera que puede no señalarse el trabajo a prestar, es decir “Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento” según lo señalado en el artículo 27 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. De igual manera sucederá con la falta de estipulación del salario en el contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos el salario

¹⁵⁵ *Ibidem.*, págs. 44 y 45.

mínimo.¹⁵⁶ En cuanto a sus presupuestos de validez, podemos enlistar los siguientes:

Presupuestos de Validez

a) La Capacidad, en el cual hacen aparición, tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio, en el primer caso, porque de la fracción III del inciso A del artículo 123 constitucional, se establece la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, con relación en el artículo 5 fracción I, y 22 de la nueva Ley Federal del Trabajo que confirman la misma regla.

b) El Libre albedrío, de manera positiva, hace referencia a la ausencia de vicios del consentimiento, que en todo caso se plantea como causa de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y que pese a lo que a una parte importante de la doctrina, como lo es Néstor de Buen, consideran que debería de ser considerada nulidad y no rescisión, para el legislador resultó hacer a un lado las teorías civilistas estipular la Ley Federal del Trabajo como hoy la conocemos.

c) La Licitud del Objeto, esta se encuentra contenida y mencionada como principales causas de ilicitud en el artículo 5 de la propia Ley Federal del Trabajo vigente, (que señalaré en esta tesis, al momento tomar el tema de la nulidad y la inexistencia) pero puedo adelantar que se trata de estipulaciones que la propia ley marca como ilícitos (véase 3.2).

d) La forma, aunque solo ocasionalmente, a pesar de lo establecido en el artículo 24, se expresa que las relaciones de trabajo deben de hacerse por escrito.¹⁵⁷

3.1.1 La presunción laboral

La presunción laboral tiene sus orígenes desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignada en su artículo 18 y la cual define de la siguiente manera:

¹⁵⁶ *Ibíd.*, pág. 45.

¹⁵⁷ *Ibíd.*, págs. 46 y 47.

Artículo 18. Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulación expresa de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias.¹⁵⁸

Como podemos ver fue una creación *iuris tantum* en favor del trabajador, porque con esta presunción se entiende que “le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios”,¹⁵⁹ misma que quedó plasmada en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, según el cual “la falta de contrato escrito no privaría al trabajador de la formalidad”.¹⁶⁰

Así, podemos ver como en la Ley Federal del Trabajo de 1970, e incluso en la Ley Federal del Trabajo vigente, retoman la idea de la presunción del contrato y la relación de trabajo, a pesar de la reforma pasada, quedando en el artículo 21 de la siguiente manera:

Artículo 21. Se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La diferencia entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, consiste en que en la primera, podríamos decir que “probada la prestación del servicio personal y a falta de objeción acreditada del empresario, tenían que aplicarse las condiciones de trabajo consignadas en la Ley... aquella norma era un castigo al trabajador por no haber tenido la precaución de exigir se redactara por escrito el contrato”,¹⁶¹ y por otro lado la segunda y que sigue vigente, hace referencia a que, “toda prestación

¹⁵⁸ CUEVA, Mario de la: Óp. Cit., pág. 191.

¹⁵⁹ Ídem.

¹⁶⁰ Ídem.

¹⁶¹ CUEVA, Mario de la (1993): Óp. Cit., pág. 192

personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo... no satisface los requisitos de la definición del art. 20".¹⁶² Como ya lo hemos expresado, estamos de acuerdo con este precepto.

3.2 La nulidad y la inexistencia de la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo.

Hasta ahora se ha expresado que, el punto de partida para que emanen los derechos y obligaciones entre el patrón y el trabajador, será la del vínculo o nexo jurídico que los une, claro está que para el Derecho del Trabajo, es muy distinta la manera de ver las formalidades sobre cómo debe nacer esta relación, frente a lo que establecen las teorías civilistas, que sin lugar a dudas, es uno de los problemas fundamentales de nuestra disciplina.

Así pues, queda confirmado que sin importar la existencia o no de un contrato escrito, se aplicará la presunción laboral, claramente en favor del trabajador, es importante recalcar que se deben establecer ciertos requisitos que no son puntos ciegos para nuestra materia, como son los puntos de la inexistencia y la nulidad que pueden existir en el Derecho del Trabajo y que por cierto están muy bien tratados por Mario de la Cueva, él señala que en el Derecho del Trabajo, el tema resulta ser pequeño y pobre a la vez, en consideración con lo que ha sido expuesto por grandes teólogos civilistas, para ello toma como punto de partida lo que señala Aubry et Rau al decir que el acto inexistente "es el que no reúne los elementos de hecho que supone su naturaleza o su objeto, y en ausencia de los cuales es lógicamente imposible concebir su existencia",¹⁶³ así pues, al tratar sobre la nulidad y siguiendo con Aubry et Rau, expresa que la nulidad "ataca los actos que se ejecutan

¹⁶² *Ibidem*, pág. 191 y 192.

¹⁶³ *Ibidem*, pág. 205.

materialmente en contravención a un mandato o a una ley imperativa o prohibitiva, o protege a personas determinadas”.¹⁶⁴

Ahora se puede percibir, el porqué cuando dije que la relación del Derecho del Trabajo con el derecho civil, era uno de los problemas fundamentales, porque de alguna manera el derecho mexicano del trabajo también ha tratado de adaptar las exposiciones civilistas, sin embargo, como ya se ha mencionado, dicho pleito encontrado entre ambas ramas del derecho, no es objeto de estudio de esta tesis, pero es necesario obtener estos apuntes en esta tesis, pues resultan importantes para el entendimiento, comprensión y distinción entre la relaciones y el contrato de trabajo.

Por lo anterior, es conveniente señalar lo estipulado por el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo vigente, como a continuación se transcribe:

Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

¹⁶⁴ *Ibidem*, pág. 205 y 206.

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Al respecto sobre este artículo, Mario de la Cueva señala que “La Ley habla exclusivamente de la renuncia de los derechos de los trabajadores... de lo que se deduce que nada impide que los empresarios renuncien a los derechos que correspondan a las obligaciones de los trabajadores”,¹⁶⁵ además, al hablar sobre la formación y contenido de la relación y del contrato de trabajo señala que, las disposiciones constitucionales y legales necesariamente tienen que existir de manera separada, tanto en las cuestiones que afectan la formación de la relación y del contrato de trabajo como las que puedan ocasionarse de las cláusulas que contengan las condiciones de trabajo, al decir que “la finalidad suprema de todo derecho del trabajo, individual y colectivo, son las condiciones de trabajo, porque son ellas las que se dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador”,¹⁶⁶ cuando opina sobre el último párrafo del artículo quinto, concluye que “ la nulidad de una cláusula no produce la nulidad

¹⁶⁵ *Ibidem*, pág. 206.

¹⁶⁶ *Ibidem*, pág. 207.

de la relación o del contrato de trabajo”.¹⁶⁷ En ese orden de ideas, quisiera señalar que en primer término, la reducción de derechos para el trabajador, provocará de manera inmediata que dicho contrato deje de producir sus efectos, y por otro lado, que la Ley en su último párrafo protege al trabajador dejando únicamente subsistente la relación de trabajo y supliendo las cláusulas nulas con la propia Ley Federal del Trabajo y las normas supletorias o inclusive, agrego, las establecidas en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un ejemplo de ello; es cuando en el contrato de trabajo se es omiso en determinar el monto del pago de salario, a lo cual se estará aun así, a la obligación del pago y en términos del Artículo 123, Apartado A, Fracción VII Constitucional en el sentido de que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad” .

Ahora bien, en el entendido de que no se trata de hacer una comparación con el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo que se aboca en esta tesis, es indispensable hablar sobre una cuestión más que dejó a un lado la teoría de la voluntad a la que tanto se aferra el Derecho Civil, ya que en el Derecho Civil según apunta Mario de la Cueva, “la falta de consentimiento, esto es, la ausencia de voluntad para realizar el acto produce su inexistencia, esa doctrina no puede aplicarse al derecho del trabajo, pues, si se analiza la cuestión desde el ángulo del trabajador, podrá éste separarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el artículo quinto de la Carta Magna... si se mira desde el ángulo del patrono, hemos expresado que las relaciones de trabajo pueden formarse sin y aun en contra de su voluntad, así como también que para la aplicación del estatuto laboral es suficiente el hecho de la prestación del trabajo”,¹⁶⁸ a lo cual también hemos hecho referencia al hablar del tema en la relación de trabajo y contrato individual de trabajo.

En otro punto, Mario de la Cueva, dice que la retroactividad de las declaraciones de inexistencia y nulidad, es una solución de los contratos civiles,

¹⁶⁷ *Ídem*.

¹⁶⁸ *Ibídem*, pág. 208.

como por ejemplo en los contratos de compraventa, y que no pueden ser aplicados en el Derecho del Trabajo, por ejemplo “la decisión que pronuncie la nulidad de una relación laboral por no haber alcanzado el menor la edad mínima de admisión para trabajar o por no haber obtenido el patrono el consentimiento del padre o tutor... no puede lograr que se restituya al trabajador la energía de trabajo que entregó al patrono, de donde resulta absurdo ya no que se obligará, sino simplemente que se planteará la devolución de los salarios que recibió... desaparece toda posibilidad de destruir retroactivamente los efectos que se hubiesen producido por la aplicación de las leyes laborales a la prestación de trabajo”,¹⁶⁹ por lo tanto, el trabajador deberá recibir todos los beneficios que se derivan del trabajo prestado al patrón, como lo son los salarios, primas, la indemnización o la reinstalación, por consiguiente, “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo y se disuelve al cesar la prestación... bien porque el patrono despida al trabajador o porque éste se separe alegando una causa justificada”.¹⁷⁰

De todo anterior en este tema, es fácil poder comprender que las cuestiones de consentimiento en materia laboral, se manifiestan en dos formas, la verbal y por escrito, siempre que se acepten mutuamente las condiciones, claro está, y cuando se otorga el contrato por escrito y en éste se establezcan las condiciones de trabajo, así como los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo. En el caso de la expresión de la voluntad de forma verbal, aparece, cuando sin la existencia de documento alguno las condiciones de trabajo sean discutidas y claramente establecidas por las partes y la otra será, por así decirlo, la manera tacita, sirve de apoyo lo que establece el artículo 21 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe” ya que las partes estarán realizando actos que lo presuponen, por tal razón, “siempre debe de determinarse la duración de la relación laboral, ya que si no se hace, la ley, con base en el principio de estabilidad, señala que será por tiempo indefinido”.¹⁷¹

¹⁶⁹ *Ídem.*

¹⁷⁰ *Ibídem*, pág. 208.

¹⁷¹ GARRIDO RAMÓN, Alena: *Óp. Cit.*, pág. 44.

Tan pronto como se quiera estipular el contrato individual de trabajo, podemos decir que, deberá estar a lo que se establece en el artículo 24 de la nueva Ley Federal del Trabajo, “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”, y en consecuencia de esta formalidad escrita deberá contener las siguientes condiciones de trabajo, según lo expresa la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012:

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. 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 esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

En este sentido la Ley Federal del Trabajo de 1970, lo que señalaba, antes de la reforma, la fracción I. “Nombre nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón” y la fracción II. “si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado” y por último, la fracción IV. “el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo”.

Hasta ahora queda claro que no existe la posibilidad de una nulidad o inexistencia del contrato o la relación de trabajo, como lo pretende hacer valer la teoría contractual civil, sino más bien desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, se busca proteger al ser humano, a la clase económicamente débil, la clase obrera, de otra manera, se estaría violando el derecho al trabajo, por cuestiones de formalidad civilista, que no tienen la misma visión protectora del trabajador, que tiene nuestro Derecho Laboral mexicano.

En fin, comprendido lo anterior, es necesario se mencione el marco legal de las relaciones de trabajo que se contemplan en la Nueva Ley Federal del Trabajo y que se publicara el pasado 30 de noviembre de 2012, para que desde este punto, queden precisadas cuáles son las relaciones de trabajo contempladas por la Ley Federal del Trabajo vigente

Empecemos diciendo que la Ley Federal del Trabajo de 1970 y antes de la reforma del 30 de noviembre de 2012, señalaba lo siguiente:

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

La actual Ley Federal del Trabajo que entrara en vigor el pasado 1 de diciembre de 2012, al respecto señala lo siguiente:

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

De la anterior comparación, podemos determinar las siguientes modalidades de las relaciones de trabajo:

- I. Relación de trabajo por obra determinada.
- II. Relación de trabajo por tiempo determinado.
- III. Relación de trabajo por temporada.
- IV. Relación de trabajo por tiempo indeterminado.
- V. Relación de trabajo por tiempo indeterminado sujeto a un periodo a prueba.
- VI. Relación de trabajo de capacitación inicial.

Podemos notar que la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 30 de noviembre de 2012, trajo a colación nuevas relaciones de trabajo, que sin lugar a dudas, deberán estar plasmadas de manera escrita, a la hora del surgimiento de la relación de trabajo, pese que como ya lo vimos, el legislador contempla tanto la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, puesto que surten los mismo efectos.

3.2.1 Relación de trabajo por obra determinada.

Este contrato, hace referencia al tiempo en el que se vence la realización del objeto por la cual se da la relación laboral, y que específicamente termina en cuanto se ha realizado o cumplido con el objeto de dicha relación, sirve de apoyo lo que menciona José Dávalos, al hablar de la duración de las relaciones de trabajo al exponer que, “un ejemplo de dicho contrato sería: un patrón contrata a varios trabajadores para que levanten una casa – habitación. Una vez construida dicha

casa, la relación laboral se extingue”,¹⁷² claro está, que dada la naturaleza de este contrato y su finalidad, al extinguirse la relación laboral, “no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad”.¹⁷³

Esta modalidad de contrato se encuentra en el artículo 35, tanto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, como en la Ley Federal del Trabajo reformada, y se encuentra regulada en el artículo 36, que en este caso para ambas leyes, se encuentra descrito de la misma manera como a continuación se expone: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza” esta definición a veces puede llegar a ser confusa con el contrato por tiempo determinado, el cual estudiaremos más adelante, sin embargo, bastará con que señalemos que Néstor de Buen Lozano hace las algunas aclaraciones sobre este contrato de la siguiente manera:

- a) En la Industria de la construcción el objeto posible de la relación se asocia a un trabajo concreto.
- b) En ocasiones, particularmente en la industria automotriz, las empresas trabajan por cuota, esto es, bajo licencia para producir únicamente solo un determinado número de vehículos. También aquí se contrata por obra determinada.¹⁷⁴

Antes de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se entendía que “los trabajos se dividían en trabajos de planta y eventuales; los primeros se dividían en trabajos de planta continuos, a los que frecuentemente se denomina trabajos de planta permanentes y en trabajos de planta de temporada”,¹⁷⁵ esta progresista Ley al desaparecer la distinción entre contratos escritos y verbales, “los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra

¹⁷² DÁVALOS, José: *Óp. Cit.* pág. 114.

¹⁷³ *Ídem.*

¹⁷⁴ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 57.

¹⁷⁵ CUEVA, Mario de la: *Óp. Cit.*, pág. 226.

determinado”¹⁷⁶en principio de cuentas, porque “el principio de que las condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores”.¹⁷⁷

En un principio, este tipo de contrato fue señalado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, para protección del trabajador y su estabilidad en el empleo, esto según Mario de la Cueva y, en específico se ve reflejado en las palabras finales del artículo 36, “a la naturaleza de las cosas”, señala que es una condición “para flexionar el principio de duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, pues si, ... la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada, pues el fenómeno que ahí se produce consiste en que la energía de trabajo se destina, en forma permanente, a una obra determinada... de ciertas obras u objetos”,¹⁷⁸ esto en lógica también es aplicable para la nueva Ley Federal del Trabajo, puesto que no sufrió modificación alguna al respecto.

Nosotros creemos que desde la Ley Federal del Trabajo de 1970 se resolvió un gran problema que aqueja a los trabajadores, en el sentido de que no sería extraño que el patrón para evitar el cumplimiento de sus obligaciones en la relación laboral, contratara al trabajador para la misma obra durante diferentes periodos, y claro está que se vio por la protección a la estabilidad en el empleo del trabajador, principio que veremos más adelante como objeto de estudio para una mayor comprensión del tema, pero a la vez; esta modalidad de contrato, también constituye una posibilidad de dar por terminada la relación sin responsabilidad para el patrón, dada la extinción natural del contrato por el cumplimiento del objeto por el cual se formó la relación laboral, siempre y cuando, no se extienda por una obra diferente que se distinga del que fue pactado en primera instancia entre las partes y que el trabajador siga en subordinación del mismo patrón.

¹⁷⁶ *Ibidem*, pág. 227.

¹⁷⁷ *Ídem*.

¹⁷⁸ *Ibidem*, págs. 223 y 224.

3.2.2 Contrato por temporada.

Sobre este tipo de contrato, la Ley Federal del Trabajo de 1970 y Ley la vigente, no tienen ninguna diferencia, este contrato viene especificado de la siguiente manera:

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Vale la pena anotar lo que dice Euquerio Guerrero al hablar de Guillermo Cabanellas, y su Tratado de Derecho Laboral, de esta modalidad de contrato, donde según asegura que “el trabajador de temporada presta sus servicios durante cierto tiempo al año y su contrato, en cuanto a duración, constituye un convenio a plazo determinado”,¹⁷⁹ Euquerio Guerrero hace más adelante la siguiente aclaración, “los trabajos de temporada se caracterizan en que sólo en ciertas épocas del año se requiere su realización, como la Zafra del azúcar, balnearios en las playas, periodos de conciertos etc”,¹⁸⁰ señala que aunque pudiera haber un parecido con la contratación temporal, a la par de la contratación por obra determinada, no resulta adecuada dicha solución, “porque cada año, en las mismas fechas, más o menos, se presta el trabajo y entonces, dentro del criterio de que el contrato de trabajo en México tiende a ser por tiempo indefinido, como antes dijimos, se ha aceptado que tales contratos, llamados de temporada, son por tiempo indefinido, aunque no se labore durante todo el año de calendario. El patrón debe anunciar públicamente que va a empezar la temporada y tiene obligación de recibir a los mismos trabajadores que contrató en el pasado, a menos que no se presenten dentro del plazo que para tal efecto se les fije”.¹⁸¹ De lo que se desprende la existencia de una regla general

¹⁷⁹ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 101.

¹⁸⁰ *Ibidem*, pág. 102.

¹⁸¹ *Ídem*.

en la aplicación de los contratos, en la que se aplicará siempre a favor del trabajador la presunción de un contrato por tiempo indefinido, mismo que estudiaremos con mayor abundancia más adelante, por el momento bastará con mencionar las siguientes tesis de jurisprudencia relacionadas al tema:

“EXCEPCIONES NO CONTRADICTORIAS. OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y TERMINACIÓN DE LABORES DE TEMPORADA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que, únicamente, es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe, y en esos casos en que los trabajadores insisten en el hecho del despido, el efecto jurídico no es otro que el de revertir la carga de la prueba, de tal manera que no puede considerarse que al ofrecerse el trabajo a los actores en las mismas condiciones que lo prestaban y oponerse la defensa de que las labores de temporada se habían terminado, constituya la oposición de excepciones contradictorias, sobre todo porque el ofrecimiento del trabajo no tiende a destruir la acción”.¹⁸²

”CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA. La cesación de los efectos del contrato en trabajos llamados de temporada, cuando ésta termina, no implica rescisión del pacto.” Amparo directo en materia de trabajo 4458/52. Ramírez Flores Ignacio. 6 de agosto de 1953. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. La publicación no menciona el nombre del ponente”.¹⁸³

De esto podemos llegar a la conclusión siguiente, primero sobre la existencia de la regla general del contrato por tiempo indefinido, puesto que el término de la temporada por la cual se formó la relación de trabajo, no implica la terminación del contrato, sino que al contrario subsiste la relación por el principio mencionado, tal y como lo señala Euquerio Guerrero, al igual que la primera tesis, “sobre todo porque el ofrecimiento del trabajo no tiende a destruir la acción.” Por eso es que al iniciar este capítulo, señalábamos la necesidad de que las condiciones de trabajo, deben de estar por escrito ya sea por regla general o ad cautelam para el patrón o sino,

¹⁸² 7. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). EXCEPCIONES NO CONTRADICTORIAS. OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y TERMINACIÓN DE LABORES DE TEMPORADA. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/0cBstq>

¹⁸³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/zvv7YI>

tendrá que aplicarse el principio de estabilidad para el trabajador, por justa razón de que, como ya lo dijimos, es la clase obrera quienes están más expuestos a ser despojados de algún derecho por mero fraude del patrón, al querer evadir sus responsabilidades.

Otra conclusión de este tipo de contratos, es que debe entenderse como la prestación de un trabajo subordinado, de manera discontinua, ya que por regla general los contratos son por tiempo indeterminado, y puesto que todos los contratos tienen esta regla la excepción debe de ser las demás modalidades, siempre y cuando quede por escrito las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo.

Sirve de apoyo a lo anteriormente mencionado, el hecho de que ahora en la Ley Federal del Trabajo vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, señala lo siguiente respecto a los contratos de temporada:

Artículo 39 – F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

De lo cual llegamos a la siguiente conclusión, primero la falta de técnica jurídica para enunciar un artículo, puesto que resulta un poco confuso a la hora de utilizar la lógica científica jurídica, pero para ser más precisos en la aplicación de esta, partiremos del orden correcto de las ideas para llegar a la aplicación de la

mejor lógica jurídica, según nuestros preceptos, así pues, primero tenemos, que los contratos por tiempo indeterminado son la regla general, quedando claro en la siguiente oración, “Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general”, la segunda idea que obtenemos es que, puede pactarse en un contrato por tiempo indeterminado especificando que el trabajo es discontinuo, aunque la materia de trabajo exista de manera continua o permanente, mencionada en la siguiente oración, “pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas”, aunque creemos que la parte de “y periódicas de carácter discontinuo”, más bien hace referencia exactamente a lo mismo, aunque realmente no nos queda claro, lo más lógico es que se refiera a lo mismo para confirmarlo. Por otro lado y como tercer punto tenemos que, solo se viene a enunciar un concepto de lo que se debe entender por contrato de temporada, pero que sin embargo, se debe entender como participante en la regla general de los contratos de trabajo, a pesar de que el patrón no utilice sus servicios durante el periodo de semanas, meses o años así es como se debe entender el siguiente enunciado, “en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año”. Por último, tenemos que, siempre que se utilizan estas condiciones la Ley Federal del Trabajo protege los derechos del trabajador, aplicando los principios de derecho que se utilizan para el contrato por tiempo indeterminado, contrato que estudiaremos más adelante, pero que al momento ha venido a ayudarnos para entender la lógica actual del contrato de temporada.

3.2.3 Contrato por tiempo determinado.

Este contrato se encuentra regulado en el artículo 37, de la nueva Ley Federal del Trabajo, de donde se desprenden las tres hipótesis para que este modelo de contrato de trabajo, pueda celebrarse: primero, que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y por último los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, al respecto Néstor de Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo, señala que en este tipo de contratos “operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición, si la duración de la relación dependen solamente del transcurso del tiempo”,¹⁸⁴ esto es claro en el sentido de que, la condición de este contrato respecto a su duración, está sujeta a un acontecimiento futuro incierto, ya que, no se sabe si el trabajador pueda regresar o no a la fuente de trabajo.

Intentaré ser más específico, ahora que ya conocemos las hipótesis a las cuales estará sujeto este contrato, partamos de la primera hipótesis, en la que el contrato de temporada se establece ya que se está en la presencia de una contratación a plazo, sin embargo, en el segundo supuesto, al mencionar la Ley Federal del Trabajo la sustitución temporal de un trabajador por otro, se desconoce el futuro del trabajador que viene a sustituir a otro trabajador, ya que el primero dependerá de los acontecimientos futuros, para determinar su permanencia en el trabajo a desarrollar. Sobre este punto, Néstor de Buen Lozano al hacer una clasificación de los tipos de trabajador señala son trabajadores Sustitutos o interinos, señalando que lo característico de estos trabajadores es que, “desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente. En realidad el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado, en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador”.¹⁸⁵ Ahora bien sobre la tercera hipótesis al respecto Néstor de Buen Lozano, pone como ejemplo lo que dice Mario de la Cueva en su libro El Nuevo derecho del trabajo mexicano, sobre la contratación de los trabajadores de los buques, donde se describe que este tipos de contratos “es uno de los casos dudosos ya que de la incertidumbre característica de los viajes marítimos, bien pudiera pensarse que la terminación del contrato depende de una condición y no de un plazo, aún incierto. Pero además podría estimarse que se trata, no de una contratación a plazo, sino de la realización de una obra determinada, ya que más que el tiempo, lo fundamental

¹⁸⁴ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 58.

¹⁸⁵ *Ibidem*, pág. 62.

consiste en la tarea a realizar”.¹⁸⁶ Agrega Néstor de Buen Lozano que, en este tipo de contratos, “la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia de trabajo, en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario”.¹⁸⁷

Es importante señalar que, en todos los casos, quede por escrito la naturaleza temporal del contrato, es decir, “será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con la hipótesis del art. 37. De otra manera independientemente de que haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido”.¹⁸⁸

A lo anterior puedo completar con lo que menciona Euquerio Guerrero sobre estos contratos, ya que para él, son trabajos accidentales, apoyándose en lo que dice Mario de la Cueva, en el sentido de que carecen de la necesidad o la permanencia, y agrega “la falta de esta última (la permanencia) la que denota que se trata sólo de una obra que va a concluir en un plazo perentorio y de ahí que bien pueden clasificarse como contratos para obra determinada”.¹⁸⁹

Estoy de acuerdo en que debe existir dicha diferenciación, en la lógica de que no pueden continuarse con la relación de trabajo, como en el contrato indeterminado, siempre y cuando, su naturaleza determine el término de la relación de trabajo, por consiguiente si subsiste la materia de trabajo, tendría que apegarse a lo que hemos llamado la regla general de los contratos, pues el trabajador sustituto, tampoco puede estar en calidad de sustitución permanente, sería ilógico, por ello se decía que habría de atenderse a que es un hecho futuro incierto, a la permanencia del trabajador y a la regla general de los contratos.

¹⁸⁶ *Ibidem*, pág. 58.

¹⁸⁷ *Ídem*.

¹⁸⁸ *Ibidem*, pág. 59

¹⁸⁹ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, 107.

3.3 Contrato por tiempo Indeterminado.

Sobre esta modalidad de contrato, Euquerio Guerrero apunta que “nuestra legislación, superando lo dispuesto en leyes extranjeras, fija la regla general de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, pues si, es pretexto de un respeto absoluto a la libertad contractual, se dejara a las partes la posibilidad de celebrar contratos a plazo, ello podría aprovecharse por el patrón para desvirtuar la esencia de continuidad del contrato de trabajo, mediante diversos contratos a plazo; e instituciones como la jubilación, serían nugatorias pues el patrón no celebraría nuevo contrato a plazo cuando el tiempo de servicios del trabajador se acercara al periodo necesario para su jubilación. Entonces, el contrato de trabajo que no sea por tiempo indefinido, debe considerarse como excepción”.¹⁹⁰ Lo anterior se puede observar en lo dispuesto por el artículo 35 que establece: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. Luego entonces resulta que “regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio”.¹⁹¹

Aquí vale la pena enunciar que según Néstor de Buen Lozano, el contrato por tiempo indefinido es un contrato puro y simple, y que no está sujeto a ninguna modalidad, estoy de acuerdo con él porque en todo caso, o bien se pueden pactar contratos por tiempo indefinido, de obra determinada o por temporada, tal y como lo hace el artículo 39 – F de la Ley Federal del Trabajo vigente al señalar que: “Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana,

¹⁹⁰ *Ibidem*, pág. 101.

¹⁹¹ DÁVALOS, José: *Óp. Cit.*, pág. 113.

el mes o el año” y que ya hemos analizado en un tema anterior, pero lo he traído a colación porque con esto se demuestra la superioridad del contrato por tiempo indeterminado, frente a otros contratos, que vienen a ser la excepción a este contrato y sirve de apoyo lo que dice Euquerio Guerrero, al indicar que, “los tratadistas y extranjeros se inclinan también por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y a su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace para labrar su propio porvenir”.¹⁹²

Ahora bien, Euquerio Guerrero, también menciona que “algunos patronos temen la celebración de contratos por tiempo indefinido, pues la liga que se forma resulta casi indestructibles”,¹⁹³ sin embargo de la misma Ley Federal del Trabajo se establecen las limitaciones que tiene este contrato en cuanto a la estabilidad en el empleo, que de manera breve podemos enunciar, ya que entraremos al estudio detallado de estos más adelante, así pues tenemos que el artículo 49 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala las siguientes:

- I. Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y arbitraje que el trabajador; por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

¹⁹² GUERRERO, Euquerio; *Óp. Cit.*, pág. 106.

¹⁹³ *Ídem.*

Es claro que estos preceptos que estima la Ley Federal del Trabajo operan en favor del patrón, pudiéndolas hacerla valer en el momento que pretenda terminar con la relación laboral sin que opere alguna responsabilidad en su contra, es decir, que estas limitaciones están “en favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral de cubriendo las indemnizaciones correspondientes”.¹⁹⁴

Por otro lado, tenemos que el trabajador puede terminar la relación de trabajo sin que pueda ser obligado por el patrón para continuar la relación laboral, bajo la condición de que no sea antes de cumplido un año, para evitar incurrir en la responsabilidad civil a la que hace referencia el artículo 32 de la Nueva Ley Federal del Trabajo es decir , “el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajo sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona” y frente a esto, nos encontramos con lo que estipula el artículo 40 de la misma Ley, al señalar que “los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

Sin embargo, también el trabajador tiene la posibilidad de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, ya sea por la renuncia o cuando el trabajador sin justificación, deja de realizar o asistir a sus labores y por lo tanto el patrón podrá rescindir la relación laboral por haber incurrido el trabajador en más de tres faltas a injustificadas al trabajo en un periodo de treinta días. O incluso por la voluntad de ambas partes.

Quiero mencionar que Euquerio Guerrero, al hablar de los contratos por tiempo determinado, señala que “aun venciendo el término del contrato a tiempo fijo, si subsisten las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo, deberá prorrogarse el contrato”.¹⁹⁵ Con esto queda ratificado aún más que incluso la doctrina, nos dice que efectivamente el contrato por tiempo indeterminado, se rige

¹⁹⁴ BUEN LOZANO, Néstor de Buen: *Óp. Cit.*, pág. 56.

¹⁹⁵ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 101 y 102.

directamente del principio de estabilidad en el empleo, tal y como se desprende del artículo 39 donde se estipula que: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

3.3.1 Análisis del Periodo a prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado.

La idea de la relación de trabajo por tiempo indeterminado sujeto a prueba, aunque regulada en la legislación laboral como tal, no quiere decir también sea nueva en la práctica, puesto que, como podremos ver en el desarrollo de este tema, desde la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la práctica y las malas interpretaciones que ha hecho la clase patronal para salir beneficiado y doblegar el principio de estabilidad a su favor ha sido constante hasta poder incluir este contrato en la Nueva Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

Para Néstor de Buen, el periodo a prueba consiste en una relación de trabajo previa al contrato, o por lo menos así lo notamos, puesto que, no maneja el tema conjuntamente con los relacionados a la duración de las relaciones de trabajo, por esta razón, considero que desde el punto de vista de Néstor de Buen, debe estimarlo como un contrato antes de la contratación de los servicios remunerados, por otro lado, vale la pena anotar las siguientes consideraciones y reflexiones que hace al respecto de este tipo de relaciones de trabajo previas a la relación de trabajo:

“Cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión, en orden a la duración de ésta, es la de permanencia o sea de estabilidad en el empleo. Por parte del patrón, por el contrario, el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades, pueda dar por terminada la relación, a su capricho. En

la primera etapa de la vida de la relación ese deseo se acentúa en el sentido de que, por lo menos, el trabajador acredite durante un largo lapso razonable, que tiene o puede adquirir las condiciones técnicas y de conducta que hagan recomendable su incorporación definitiva”.¹⁹⁶

Por lo que, en primer lugar, concuerdo en que efectivamente este contrato se trata de una relación de trabajo por tiempo indeterminado, previo a la contratación del trabajo por parte del patrón de los servicios remunerados que se pueda llegar a dar, de esta manera, podemos ver que el periodo a prueba se encuentra en duelo respecto de dos puntos, en primer término y por lo que hace a los trabajadores se trata del establecimiento irrestricto de la estabilidad en el empleo, y por parte del patrón, se trata de “el señalamiento de periodos de aprendizaje, de prueba o de capacitación; en la fijación de términos precisos a la duración de la relación de laboral y, como solución óptima, en la posibilidad de dar por terminada en cualquier momento y sin costo alguno la relación de trabajo”.¹⁹⁷

Para poder detallar más a lo que se refiere esta figura jurídica, puedo señalar cuatro distinciones más, que hace Manuel Alonso García al respecto de la siguiente manera:

Nociones diferentes de la figura del contrato a prueba, según Manuel Alonso García.

a) En primer lugar, cabe referirse a la prueba... como condición suspensiva de un contrato de trabajo cuyos efectos quedan así enteramente subordinados al cumplimiento del resultado futuro e incierto en que aquella puede consistir, estimando como tal la apreciación que de ese resultado pueda hacer el mismo empresario –condición suspensiva potestativa –, o terceras personas ajenas a ésta (un Tribunal por ejemplo) condición suspensiva mixta.

¹⁹⁶ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 27.

¹⁹⁷ *Ídem.*

b) En segundo lugar el pacto o contrato de prueba que designa una figura distinta del mismo contrato de trabajo, y cuya existencia no presupone, ni voluntaria ni legalmente, la existencia condicionada de aquel.

c) Por último, se utiliza la expresión periodo de prueba aludiendo con ello al tiempo de duración de la relación o de la prueba misma, establecido y fijado generalmente en cuanto al límite máximo, pero sin que tal denominación envuelva referencia alguna a su contenido.¹⁹⁸

Ahora bien, siguiendo con las distinciones a las que hace alusión Manuel Alonso García, señala que la naturaleza jurídica del periodo a prueba corresponde a los diferentes tipos de circunstancias en el que se produce el contrato. Para establecerla se fija en el establecimiento de su causa, es decir, “la función práctica social reconocida en general y preventivamente por el derecho al negocio de que se trate”¹⁹⁹ es decir, el motivo que provoca el periodo a prueba, y que además ésta se considera como el valor “instrumental o de experimento que encierra el cambio entre prestación de trabajo y retribución”,²⁰⁰ de otra manera, el periodo a prueba no sería un instrumento para obtener la información que el patrón necesita para conocer si un trabajador es apto para un puesto o una categoría, este criterio se explica de la siguiente manera:

Circunstancias en que se produce el contrato a prueba:

a) Contrato de trabajo sometido a prueba, cuya función es la de actuar como condición suspensiva, si es que de su resultado depende la celebración de un contrato definitivo. Esta prueba continuará, a su vez, una condición resolutoria, de ser la misma insatisfactoria, a juicio de la persona autorizada para emitir su opinión.

b) Contrato de trabajo con cláusulas especiales de prueba en virtud de las cuales, el desenvolvimiento del mismo queda subordinado en alguno de sus aspectos, a que las pruebas señaladas en las mencionadas cláusulas tengan o no

¹⁹⁸ *Ibidem*, pág. 30.

¹⁹⁹ *Ídem*.

²⁰⁰ *Ídem*.

efectividad y den o no el resultado que con las mismas se busca... En realidad en esta figura se intenta determinar la efectividad del trabajo en diversos ángulos de la actividad del trabajador. No debe de confundirse con el trabajo contratado para una actividad de experimentación cuyos resultados objetivos y no subjetivos serían condición suspensiva para el nacimiento de una relación definitiva.

c) Contrato de trabajo definitivo, que, por imperativo legal, se considera, no obstante, como contrato de libre resolución durante un periodo determinado de tiempo...

d) Contrato de prueba autónomo, con valor propio e independiente, que cumple su finalidad instrumental y que opera con una conexión remota respecto del posible contrato de trabajo a celebrar.²⁰¹

Es importante señalar respecto a estos incisos, que en el artículo 41, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 e incluso en la actual, se fija el contrato de trabajo definitivo, que, por imperativo legal, se considera, como relación de trabajo por un periodo determinado de tiempo, es decir, este tipo de contrato es resultado de la rescisión de la relación de trabajo y sin responsabilidad para el patrón, en virtud de que el referido artículo, al hablar de las causas de rescisión de trabajo deja vislumbrar este contrato al establecer lo siguiente: “Engañar el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador” de tal manera que el patrón estaba a lo que se establece el artículo 517 y que a continuación exponemos:

Artículo 517. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II...

²⁰¹ Ibídem, págs. 30 y 31.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II...

Así pues, “aquí el periodo de prueba es de treinta días contados a partir de la fecha en que se inició la prestación de servicios. Implica, sin embargo, la prueba del engaño a cargo del patrón”.²⁰²

A todo esto, quisiera señalar que aunque la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970, no señalaban explícitamente el contrato a prueba, en la práctica, según podemos ver, ya se realizaban este tipos de contratos con fundamento, en los artículos mencionados o en su caso en un artículo similar, pero que sin embargo la Suprema Corte de justicia de la Nación, considero inexistente tal interpretación, con el afán de poder incluir los contratos aprueba. Al caso se cita, por analogía, la Tesis Aislada, del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 649 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, agosto de 1996, Novena Época, de rubro y texto siguientes:

“CONTRATO A PRUEBA. INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo que dejen al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados a prueba, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación en su duración”.²⁰³

²⁰² *Ibidem*, pág. 31.

²⁰³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). CONTRATO A PRUEBA. INEXISTENCIA LEGAL DEL. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/2cjTXB>

También invocamos la siguiente Tesis Aislada, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 1102 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo CXXV, 3 de agosto de 1955, Quinta Época, de rubro y texto siguientes:

“PRUEBA, CONTRATO DE TRABAJO A. NO EXISTE EN MATERIA LABORAL. La Ley Federal del Trabajo prohíbe, por exclusión, el contrato de trabajo a prueba en materia de relaciones individuales laborales. En los términos de la fracción III del artículo 24 de la ley citada, el contrato de trabajo en cuanto a su duración es, por regla general, indefinido; y la limitación en el tiempo se puede pactar, por excepción, cuando así resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar; y no resulta aplicable por analogía lo que dispone la fracción I del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, porque el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, sólo opera en los casos específicamente previstos por esa fracción y no es lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días”.²⁰⁴

Como resultado de estas Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podemos ver, en primer término, que desde la Ley Federal del Trabajo de 1930 ya se planteaba el contrato a prueba valiéndose de una interpretación estipulada en los artículos 24 fracción III, en relación con el artículo 122, que con posterioridad tuvo su similar en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el artículos 47, Fracción I, con relación al artículo 517 fracción I, antes mencionados. De tal manera que, como se desprende de ambas tesis, resulta que no se reconocía el contratado a prueba, sino que esto refleja, una mala interpretación de los términos legales por parte de los patrones, que pudiera beneficiarles para la rescisión del contrato sin responsabilidad alguna. Pero tal parecía que el 30 de noviembre de 2012 resultaría recurrir a legalizar lo que ya se venía haciendo en la práctica, yo pienso, que más bien se legalizó una mala práctica patronal y tal vez hasta de manera inadecuada como lo señalo a continuación.

²⁰⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). PRUEBA, CONTRATO DE TRABAJO A. NO EXISTE EN MATERIA LABORAL. Recuperado el 20 de 03 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/J8gQPg>.

De hecho, con esto se refleja lo que en un tiempo fue nombrado por la clase patronal como los Contratos por veintiocho días, a la cual, hace alusión Néstor de Buen de la siguiente manera:

“La idea de celebrar contratos por veintiocho días tuvo su origen en una interesada y maliciosa interpretación de la fracción I del artículo 121 después 122, de la LFT de 1931, cuyo texto vino a repetirse, palabras más o menos, en la frac. I del vigente art. 47. Se pensó que si el patrón podía prescindir del trabajador durante el primer mes de servicios, la solución era contratar a los trabajadores sólo por un mes de servicios y se eligió el periodo de 28 días que corresponde al más corto: el de febrero, de tal manera que siempre existiera la posibilidad de hacer uso de ese derecho rescisorio sin compromiso”

Obviamente y, como pudimos ver en las tesis mencionadas, dicho contrato se dio por inexistente y, que además, se ajusta a la regla general de los contratos, en función del principio de estabilidad en el empleo, que opera en favor de la clase trabajadora, ya que como lo he formulado, la Ley Federal del Trabajo fue creada en base a la protección de la clase económicamente más débil, la clase trabajadora.

Creo conveniente ahora, decir que el artículo 35, es la base de este tipo de contratos, artículo que ya hemos estudiado con anterioridad, al tratar las distintas modalidades de contrato, pero ahora; corresponde ver el artículo que lo regula y que ahora se encuentra contemplada en la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicada el pasado 30 de noviembre de 2012, de esta manera, expondré el motivo por cual, no admito se trate de un contrato previo, sino más bien una relación por tiempo indeterminado, que en cuyo caso, se encuentra sujeto al cumplimiento previo de un periodo a prueba, que en cualquier caso, debe estar especificado desde el surgimiento de la relación de trabajo, obviamente por escrito, si lo que se busca es tener un respaldo para el patrón a la hora de rescindir del contrato, puesto que debe de estar sujeto, al principio de estabilidad en el empleo.

Ahora bien, iré analizando párrafo por párrafo el siguiente artículo, para no perdernos en una serie de análisis que realizaré al respecto y además añadiré cuando se el caso, algún otro artículo de la misma ley que guarde relación con el párrafo en mención:

El artículo 39-A, establece en su primer párrafo: “En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.” A lo cual puedo decir, primeramente que se establece el contrato por tiempo indeterminado o cuando la naturaleza del trabajo, requiera de la prestación del servicio de un trabajador por más de ciento ochenta días, luego entonces se podrá establecer el periodo a prueba, sin que este periodo a prueba, sea por más de treinta días, esto, solo puede establecerse con la única y específica finalidad de que el patrón pueda cerciorarse en ese lapso de tiempo, que el trabajador cumple con ciertos requisitos y conocimientos, planteados por el patrón y la naturaleza del trabajo para la cual compite el trabajador, de tal manera que si carece de esos requisitos y conocimientos, no se podría continuar con la relación de trabajo. Es claro que corresponde al trabajador demostrar que cumple con los requisitos y conocimientos solicitados y que es el patrón o algún representante de este, quien hará dicha verificación.

En este punto, resulta aplicable lo que se mencionó en el inciso a) sobre Circunstancias en que se produce el contrato a prueba, puesto que es claro que se actúa como una condición que suspende la contratación por tiempo indeterminado o determinado a ciento ochenta días como máximo, hasta no tener el conocimiento de la verificación que hace el patrón de los requisitos y conocimientos del trabajador, por ende, si el trabajador aprueba dicha verificación, entonces el patrón tendrá que conceder la continuación del contrato por tiempo determinado a un máximo de

ciento ochenta días o en el caso de superar ese lapso de tiempo, el contrato por tiempo indeterminado.

El mismo artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo vigente señala en su segundo párrafo que: “El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas”. Es claro que este párrafo, hace referencia a aquellos trabajadores de confianza, ya que la Ley Federal del Trabajo es clara al decir, cuales son los puestos que se consideran de confianza, y que por cierto ya hemos mencionado con anterioridad, por lo tanto, debemos entender que se tratan de puestos de confianza. También podemos ver la aplicación de una excepción a los treinta días planteados en el párrafo anterior para este tipo de trabajadores, lo cual nos indica que, a no ser que un trabajador compita para obtener un puesto de confianza, se deberá estar a un periodo de prueba no mayor a treinta días, que aplica para la generalidad de los trabajadores.

Por último, del mismo artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo vigente se establece que: “Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”. Puesto que la finalidad de sujetar el contrato indeterminado, a la prueba de los requisitos y conocimientos del trabajador para poder desempeñarse en un puesto o categoría, la Ley Federal del Trabajo determina, que la insatisfacción a juicio del patrón de los requisitos y conocimientos que la naturaleza del puesto o categoría requiere, será suficiente para dar por

terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, dejando al libre albedrío del patrón dicha terminación, ya que, se establece que puede hacerlo, aun tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Sobre este punto, es importante señalar, que el objetivo en sí, de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento son las que se establecen en el artículo 153-E, señalando lo siguiente:

Artículo 153-E En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

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

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

III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

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

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las

instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micros y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

De lo anterior, observo que la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, no se establece dentro de sus objetivos, la posibilidad de expresar una opinión sobre los resultados por hacer la verificación de requisitos y conocimientos del trabajador para ocupar un puesto, ni la obligación del patrón para solicitar la opinión, o incluso, la obligación de aplicar dichas opiniones sobre la verificación que se haya hecho del trabajo realizado durante el periodo a prueba, tal pareciera, que a la hora de realizar el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, se les pasar por alto, tan importante protección del principio de estabilidad. Sin embargo, si se establecen objetivos de capacitación, que resultan ser más específicos, pero que veremos más adelante, en el próximo tema, al hablar de la relación de trabajo por capacitación inicial.

A continuación, se puede notar que en los siguientes artículos, resulta que son aplicables tanto para el periodo a prueba en las relaciones de tiempo indeterminado como para la relación de trabajo para capacitación inicial:

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

La cual considero, apropiada, ya que de esta manera se le impone al patrón la obligación de cubrir dichas prestaciones y se garantiza la protección del trabajador por lo menos, por el lapso de la periodo a prueba de las relaciones por tiempo indeterminado y que también se señala en el último párrafo del artículo 39-A antes

señalado y, que incluso en la relación de trabajo sujeto a la capacitación inicial es aplicable, agregando además lo siguiente:

Artículo 39-D. Los periodos a prueba... son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

En el mismo sentido, se trata de proteger los derechos del trabajador en cuanto a la seguridad social, al mismo tiempo de asegurar que solo sea aplicable por única vez, ya sea el periodo a prueba a prueba o la relación de trabajo por capacitación inicial, además, resulta preciso este artículo, porque específica, que no se puede establecer primeramente la relación de trabajo por capacitación inicial y con posterioridad el periodo aprueba en la relación de trabajo, de lo contrario, resultaría perjudicial para el trabajador, básicamente, o se utiliza el periodo a prueba o bien, se utiliza la relación de trabajo para capacitación inicial, de manera definitiva, y por una sola vez, a un mismo trabajador.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Esto resulta conveniente, en el sentido de que se respeta en un punto determinado la regla general de los contratos, ya que inmediatamente del cumplimiento o el plazo determinado por la ley, para la aplicación de este tipo de relaciones de trabajo, se establece que se consideraran relaciones por tiempo

indefinido. En contraste, este precepto jurídico, nos da a entender que, el tiempo de estas modalidades, servirán para el cómputo de la antigüedad del trabajador.

En consecuencia de lo expresado, se entiende que el patrón, se ha asegurado de que el trabajador cumple a su entera satisfacción con los requisitos y conocimientos necesarios para la categoría o puesto por la cual compite el trabajador, y como resultado de esto, se debe continuar con la relación de trabajo, lo cual, resulta lógico, pues se entiende que la finalidad del trabajador siempre es la de obtener el trabajo y mantenerlo de manera permanente, tal y como lo examinaremos al tratar el tema de la Estabilidad en el Empleo.

Finalmente, puedo señalar que el periodo a prueba resulta un derecho que tiene el patrón, para rescindir una relación de trabajo sin que implique responsabilidad alguna para este, también, tenemos que es un instrumento y que se plantea desde el nacimiento de la relación de trabajo, para que el patrón pueda valorar el trabajo desempeñado por el trabajador o los trabajadores que aspiran a obtener el puesto o la categoría en los parámetros del cumplimiento de ciertos requisitos y conocimientos que necesariamente debe tener el trabajador para obtener el trabajo, por lo tanto; esto se traduce, en una competencia entre el mejor trabajador para el puesto o categoría a disposición. En cualquier caso, el periodo a prueba se limitan solo a la relación por tiempo indefinido, independiente de cumplirse o no con los elementos del contrato de trabajo, y que por lo tanto será aplicable la regla general de los contratos de trabajo. También, podemos ver que, se protegen los derechos de antigüedad, seguridad social y salario, en contraste, notamos que el principio de estabilidad en el empleo se ve alterado, ya que el periodo a prueba constituye una causa, no de terminación de la relación de trabajo, sino más bien; una forma para rescindir de la relación de trabajo equiparable a las que se encuentran en el artículo 47 de la nueva Ley Federal del Trabajo, y que veremos más adelante y en su momento, verteremos nuestra opinión y conclusiones al respecto.

3.3.2 Análisis de la relación de trabajo por capacitación inicial.

En principio, creo que es importante, destacar un posible antecedente de esta relación de trabajo, el cual por analogía, equiparamos al llamado contrato de aprendizaje, al cual hace referencia el maestro Néstor de Buen Lozano, por lo que pareciera conveniente, hacer una transcripción de lo que refiere como contrato de aprendizaje:

“En el art. 218 de la ley de 1931 se definía al contrato de aprendizaje diciendo que es ‘aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente’. Constituían sus elementos esenciales, en cuanto al objeto posible, la enseñanza y el pago de una retribución, a cargo del patrón y la prestación de un servicio personal, por parte del aprendiz. La retribución no estaba sometida a las condiciones del salario mínimo, siendo suficiente que el maestro o patrón le proporcionara enseñanza y le pagara una retribución suficiente que el maestro o patrón le proporcionara enseñanza y le pagara una retribución pecuniaria, variable de acuerdo con el periodo de aprendizaje, o le suministrara alimentos, vestidos o una y otra cosas (arts. 220 y 224, frac. II de la ley de 1931)”.²⁰⁵

Para la Ley Federal del Trabajo vigente, da su propia definición, aunque con distintas palabras, en nuestra opinión es similar el resultado que se obtiene de ambas definiciones, pero antes de analizar el porqué de nuestro dicho, revisemos dicha definición:

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

²⁰⁵ BUEN LOZANO, Néstor de: *Óp. Cit.*, pág. 28.

Como resultado de conocer el contrato que para la Ley Federal del Trabajo de 1931 el contrato de aprendizaje era “aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra,” nuestra legislación significa lo mismo al decir que es “aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón”, en ambos existe tanto la existencia de la subordinación, además; existe el consentimiento ya que una de las partes se obliga. La Nueva Ley Federal del Trabajo, es más específica al señalar que esa obligación surge directamente de un trabajador.

De la misma manera, sucede con expresión del artículo 218, de la Ley de 1931 que dice: “...recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente, enseñanza en un arte u oficio...” para la Ley vigente, esto tampoco cambia, puesto que esta relación es igualmente “...con el fin de que adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado” es evidente, que si bien no tenemos una copia exacta de lo que señalaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, es notorio que de la definición que exponemos, se desprenda la misma finalidad, es decir, obtener un trabajo, personal y subordinado por parte del trabajador con la finalidad de que este adquiriera los conocimientos para el puesto o cargo para el desarrollo de una actividad futura.

Del mismo modo, sucede con la expresión del artículo de referencia: “...recibiendo en cambio, enseñanza... y la retribución correspondiente” específicamente de lo que hace a la retribución, es decir, al pago del salario, puesto que en la Ley Federal del Trabajo de 2012, también se cumple esta condición dentro del mismo artículo, pero en el segundo párrafo al establecer que “...Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe”, evidentemente, se refiere a que la relación de trabajo por capacitación inicial debe de existir una retribución, y lo mismo pasaba, como podemos observar, en el contrato de aprendizaje

señalado en la Ley de 1931, aunque, cabe destacar que ahora se protege no solo al trabajo sino que también el derecho a la seguridad social y las prestaciones que se puedan obtener por desempeñar cierta actividad durante la relación de trabajo de capacitación inicial, lo cual no parece un agregado en beneficio del trabajador.

En otro orden de ideas, Néstor de Buen señala ciertas características que tenía el contrato de aprendizaje, las cuales voy exponer, puesto que también pienso, son características, que no se dejaron de lado en la relación de trabajo por capacitación inicial, y que de alguna manera, vienen a enfatizar la estricta relación que guarda tanto el contrato de aprendizaje de la Ley de 1931 y la Nueva Ley Federal del Trabajo, afirmación que se desprende de lo siguiente:

“Era característica del aprendizaje el señalamiento de la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato (artículo 220). El patrón estaba obligado a admitir en cada empresa, aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que le prestaran sus servicios y habiendo menos de veinte trabajadores de cada oficio podía haber, no obstante, un aprendiz (artículo 221). El contrato de aprendizaje generaba el derecho de preferencia respecto de las vacantes que pudiera presentarse, por lo que constituía la antesala de la celebración de los contratos de trabajo (artículo 224-V) y en caso de despido el maestro o patrón debía cubrirle a título de indemnización, un mes y medio del importe de la retribución convenida”.²⁰⁶

Al igual que el precepto de la Ley de 1931, sobre señalar la escala y la duración que tendría la enseñanza del arte, oficio o duración, obviamente objeto del contrato de aprendizaje, sobre la nueva Ley Federal del Trabajo, podemos exponer lo que señala el artículo 39-B en su segundo párrafo, que a la letra expone:

Artículo 39-B, Segundo párrafo. La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso,

²⁰⁶ *Ibidem.*, págs. 28 y 29.

hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Puedo decir que efectivamente, del enunciado se desprende que la vigencia de la relación de trabajo al igual que en el de aprendizaje, tendrá una duración máxima de tres meses, es decir, también se determina la duración del trabajo, aunque en la nueva Ley Federal del Trabajo, se establece un máximo de duración y no se deja a la libre decisión del patrón, como en la Ley de 1931, donde sí, se dejaba a las partes dicha estipulación, y de la misma manera, en cuanto a su duración, la propia Ley de 2012 establece una excepción para los trabajadores de confianza, al decir que en su caso, la duración de la relación de trabajo por capacitación inicial será de “hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados”.

En ese mismo orden de ideas, sobre la duración y la estipulación el Artículo 39-C. ya mencionado anteriormente al hablar del periodo a prueba, en fin, señala que: “La relación de trabajo... de capacitación inicial, se hará constar por escrito;... en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.”

La cual es apropiada, porque de esta manera se le impone al patrón la obligación de cubrir dichas prestaciones y se garantiza la protección del trabajador por lo menos, por el lapso de la periodo a prueba de las relaciones por tiempo indeterminado y que también se señala en el segundo párrafo del artículo 39-B antes señalado. Volviendo a la estrecha similitud entre la relación de trabajo por capacitación inicial y el contrato de aprendizaje, evidentemente, también se estipula que debe constar por escrito, o en todo caso, se estará a las condiciones del contrato por tiempo indefinido, y que en si lleva una relación con lo que llamamos, la regla general de los contratos.

Ahora bien, respecto a las limitaciones señaladas en la Ley de 1931 en su artículo 224-V, sobre el contrato de aprendizaje, es importante destacar, que la Ley que entrara en vigor en el 2012, realmente no las estipula, es decir, sobre el número límite de aprendices en una empresa, al que hace referencia Néstor de Buen, pese a que también la Ley de 2012, fue omisa en la edad mínima, que igualmente señala Néstor de Buen, de la Ley de 1931, por lo menos, puedo decir que la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos lo subsana e incluso la Ley Federal del Trabajo vigente, como ya lo he visto anteriormente. Pues bien, me parece importante y de especial interés este punto, por la razón de lo que pasaba con la existencia del contrato de aprendizaje, como expongo a continuación:

“El hecho de que para el aprendizaje no se señalaran límites, ni de edad, ni de número máximo de aprendices, genero el abuso de la institución. Los patrones recurrieron al aprendizaje para evitar las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo y éste se convirtió por ello, en un fácil instrumento de fraude legal, esto es, en una fórmula de explotación que encubría auténticas relaciones de trabajo disfrazadas, solo formalmente, de contratos de aprendizaje. El Legislador lo suprimió en la Nueva Ley afirmando en la ‘Exposición de motivos’, que ‘tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de

pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos...’ –más adelante señala que- En realidad la superación del aprendizaje fue una medida justa, en razón del abuso constante que se cometía, pero, por otra parte, ha generado ciertas medidas ilegales que intentan colmar una necesidad indiscutible: la de que el empresario, al contratar a un trabajador, tenga oportunidad de apreciar por un tiempo razonable, sus aptitudes tanto técnicas como morales sin que de resultar éstas objetivamente inaceptables, incurra en responsabilidad al prescindir del candidato. Para satisfacer esa necesidad los empresarios recurren a otras soluciones, próximas al fraude legal”.²⁰⁷ Posteriormente, el autor habla del contrato a prueba, y que por cierto, ya analizé con anterioridad en esta tesis.

A lo anterior, quisiera agregar que pese a la utilización del fraude que se realizaba con la existencia del referido contrato de aprendizaje y dada la similitud, que hemos demostrado, la Nueva Ley Federal del Trabajo de 2012, establece una ligera protección al abuso que se pudiera dar con la capacitación inicial, estas son, desde nuestro punto de vista las siguientes: en primer lugar se hace referencia a la existencia de la relación de trabajo. En segundo lugar, el límite a la duración de la capacitación inicial, con el tiempo que ya especificamos de tres meses o hasta seis meses según sea el caso, lo que se refleja en la imposibilidad para prorrogar la capacitación inicial por más tiempo del señalado en la Ley, la otra limitación importante es la que hace referencia a la imposibilidad de aplicar este tipo de relación de trabajo a un mismo trabajador de manera simultánea o sucesiva, en términos del artículo 39-D de la Nueva Ley Federal del Trabajo y que por cierto también se consideran para el periodo a prueba; en fin, dicho artículo refiere al respecto que, “los periodos... de capacitación inicial son improrrogables. – agregando que- Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja

²⁰⁷ *Ibidem.*, págs. 29 y 30.

otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador”.

Cuando Néstor de Buen Lozano señalaba que el artículo 226, de la Ley de 1931, se establecía que, por causas de recisión o despido, el maestro o patrón debía otorgar una indemnización de un mes y medio del importe de la retribución convenida, y aunque la Nueva Ley Federal del Trabajo, no especifica si se puede o no, solicitar la reinstalación o la indemnización correspondiente, creo que por analogía, deberá de aplicarse lo que se establece en el artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo vigente, en virtud, de que este precepto trata la “recisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón”, y puesto que la relación de trabajo por capacitación inicial, también se puede “rescindir sin responsabilidad para el patrón” al igual que las causas justificadas enlistadas en dicho precepto, también están reguladas por exactamente el mismo precepto. Por esta razón, se debe entender que, el juicio que haga el patrón sobre el trabajo desarrollado durante la capacitación del trabajador, deberá hacerse del conocimiento al trabajador, ya que podemos ver que en un principio, el patrón tiene una causa justificada para rescindir el contrato, según el legislador, estas razones graves son: la falta de requisitos y conocimientos necesarios para desarrollarse el trabajador en un puesto o categoría determinado, no más, en consecuencia, es imposible continuar con la relación de trabajo. Tal a y como se establece en el artículo 39-B al decir que “Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta... la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”. Las consecuencias para el patrón por la recisión de trabajo sin causa justificada, ameritan las que se desprenden del incumplimiento del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

De igual importancia resulta señalar lo que establece el artículo 39-E, ya que al igual que en el periodo a prueba cuando concluya la “capacitación inicial y subsista

la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad”.

Finalmente, después de estudiar el periodo a prueba de la relación de trabajo por tiempo indeterminado y la relación de trabajo por capacitación inicial, podemos notar que el legislador, estipula, para ambas instituciones, las mismas características, y que se desprenden de los artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E, en resumen, estos serían: 1. La duración en ambos casos está establecido y es improrrogable. 2. En ambos casos se disfruta de antigüedad, salario y seguridad social. 3. La rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, en ambos casos es al libre juicio del patrón, y solo se tomara en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento 4. Ambos deberán constar por escrito o se entenderán como relación de trabajo por tiempo indeterminado. 5. No se pueden aplicar de forma simultánea ni sucesiva cualquiera de estas relaciones a un mismo trabajador. Por ultimo 6. En ambos caos si subsiste la relación de trabajo, esta será por tiempo indeterminado.

3.4 Estabilidad en el Empleo.

Como he precisado hasta ahora, la regla general de los contratos, lo son los contratos por tiempo indeterminado, pero ahora, resulta importante tratar él porque de este principio, ya que es importante saber que le esta regla, tiene sui base en el principio de estabilidad en el empleo.

Para explicar, tan interesante principio e importante, para este trabajo, empezaremos diciendo que, la estabilidad en el empleo “es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido, para separar al

trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar”.²⁰⁸

Para Mario de la Cueva, la estabilidad en el empleo viene siendo “un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo 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”.²⁰⁹

Así, puedo decir que la estabilidad en el empleo nace a la par e inmediatamente, con la relación laboral entre patrón y trabajador, que solamente puede ser destruida conjuntamente con la relación de trabajo, ya sea por voluntad unilateral del trabajador, y por lo que hace al patrón, solamente puede hacerlo bajo los lineamientos que la misma ley le proporciona y que veremos más adelante al tratar el tema de la terminación de la relación de trabajo.

Sobre este punto, Mario de la Cueva en su libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, señala que este principio, es único y exclusivo del Derecho del Trabajo y que por eso, no se debe de ver jamás, desde las teorías clásicas contractualista del Derecho Civil, señalando como primer aspecto, que la estabilidad en el empleo es el derecho que cada trabajador tiene para permanecer en su trabajo, “notamos que son varios los autores que ven en él un derecho de propiedad sobre una cosa ergo omnes, característica que explican diciendo que si el trabajador es despedido arbitrariamente la sentencia del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda oponer derecho alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido... pero en la elaboración de la Ley nueva llegamos a la conclusión de que era preferible apartarse de ellas... Creemos que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del Derecho del Trabajo, a la que puede caracterizarse

²⁰⁸ GARRIDO RAMÓN, Alena: *Óp. Cit.*, pág. 61.

²⁰⁹ CUEVA, Mario de la (1999): *Óp. Cit.*, pág. 219.

diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado”.²¹⁰

A lo anterior sirve de apoyo lo que dice Euquerio Guerrero, en su libro Manual de Derecho del Trabajo, en este punto dice que “no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio había sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo”,²¹¹ más adelante señala que esto se da porque “no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y este la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario”,²¹² además agrega que la solicitud de reinstalación o la indemnización por parte del trabajador surge de este principio y que además solo opera la responsabilidad civil en caso de que los trabajadores rompan la relación de trabajo, pues según explica “en el caso de que los trabajadores rompan la relación de trabajo sin causa justificada, la sanción para que el que proceda en esa forma, solamente la limita a la correspondiente responsabilidad civil; pero en el caso de los patrones, estipulo una dualidad de acciones para el ofendido: optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional”,²¹³ por lo que queda claro el derecho absoluto del trabajador para solicitar la reinstalación, o la búsqueda de alguna compensación por el pago de daños y perjuicios, como lo es la indemnización por esa recisión, a la que llamamos despido.

²¹⁰ *Ibidem*, págs. 220 y 221.

²¹¹ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 111.

²¹² *Ibidem*, pág. 112.

²¹³ *Ibidem*, pág. 117.

Un segundo aspecto que denota Mario de la Cueva es que es una fuente y garantía de derechos de los trabajadores ya que “al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses o varios años, tiempo de trabajo que constituye su antigüedad, generadora a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrán nacer”,²¹⁴ más adelante agrega, y creo que de manera atinada, es cuando fija en qué consiste la persistencia de este principio y esta es “desde la superación del contractualismo, porque ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa”,²¹⁵ tal y como lo establece el artículo 39 de la nueva Ley Federal del Trabajo al señalar que: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdura dicha circunstancia”, tal y como sucede con los contratos por obra o tiempo determinado.

A lo anterior, se puede establecer que si bien es cierto que la estabilidad en el empleo es una imposición que se hace al patrón para evitar el despido unilateral que pueda hacer por su parte y de manera injustificada, es decir, sin alegar alguno de los supuestos establecidos por la misma ley, para dar por terminada con la relación de trabajo, también es cierto que el principio al mismo tiempo no es absoluta en definitiva, por lo tanto tenemos un principio que resulta ser absoluta y relativa donde se deja de alguna manera un grado de libertad que se otorga al patrón para disolver una relación.

Ahora bien, cuando se habla de estabilidad absoluta nos referimos, al impedimento para despedir a un trabajador por parte del patrón injustificadamente, Mario de la Cueva señala que se habla de estabilidad absoluta, “cuando se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver juna relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de

²¹⁴ CUEVA, Mario de la (1999): *Óp. Cit.*, 221.

²¹⁵ *Ídem.*

inconformidad del trabajador”,²¹⁶ yo agregaría a esto, lo que menciona Euquerio Guerrero, al referir que la estabilidad absoluta del empleo, “obliga a los patrones a reinstalar a los trabajadores que se hubieren separado injustificadamente”,²¹⁷ para Garrido Ramón Alena, significa la regla general que tienen todos los trabajadores para conservar su trabajo, pues según ella “por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar las prestaciones inherentes al mismo”,²¹⁸ así de sencillo, no más.

Cuando se habla de estabilidad relativa, al respecto menciona Mario de la Cueva es, “cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”,²¹⁹ más adelante señala, “más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho”,²²⁰ además, explica que la estabilidad relativa no puede llegar al extremo de otorgar una libertad absoluta a la voluntad del patrón, pues según dice “sería la negación de la institución y nos regresaría a los años del imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato”.²²¹

Para complementar más sobre este principio, que por cierto, aseguro es una visión progresista para el trabajador, además de una protección, como ya vimos, al futuro del trabajador y su familia, enunciamos la reflexión que hace Euquerio Guerrero en su libro *Manual del Derecho del Trabajo*, al explicar los motivos de este principio, ya que según dice: “El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que le se le demanda. Puede haber cambios en la adscripción correcta de puestos, ya que naturalmente el trabajador

²¹⁶ *Ídem*.

²¹⁷ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 120.

²¹⁸ GARRIDO RAMÓN, Alena: *Óp. Cit.*, pág. 61.

²¹⁹ CUEVA, Mario de la (1999): *Óp. Cit.*, pág. 221.

²²⁰ *Ibidem*, pág. 222.

²²¹ *Ídem*.

desea progresar o, en el peor de los casos, puede pensar en que un riesgo profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupaba; pero no para otro con labores más sencillas o en cualquier forma, adecuada a la inhabilidad que resienta”,²²² más adelante, en la misma obra, señala: “Así se entiende que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de situación que al obrero y se estima que este último es la parte más débil en la relación contractual”.²²³ Pues recordemos lo que establece el artículo 3 de la nueva Ley Federal del Trabajo: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio”.

Por último, Santos Azuela, señala que: “La estabilidad en el empleo se garantiza con la determinación de que la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido, en tanto que la naturaleza de la obra o las condiciones económicas extraordinarias no reclamen su durabilidad determinada”,²²⁴ además señala una idea más, sobre lo progresista y generadora de derechos que tiene este principio del Derecho del Trabajo y es que según dice: “A la luz de la teoría relacionista, orientación y soporte de nuestro sistema, la estabilidad en el empleo crea el derecho de preferencia de los trabajadores, incluso sin voluntad de los patrones, de donde ha de desprenderse que la permanencia en el trabajo genera junto al derecho de antigüedad de los asalariados, su derecho de preferencia para los ascensos”.²²⁵

Más adelante, señalaré cuáles son los puntos en dónde la estabilidad en el empleo se ve investida de una aplicación relativa, ya que, he precisado los contratos que son la excepción de la regla general del contrato por tiempo indeterminado y que esta regla, a la vez, resulta de la aplicación absoluta del principio de estabilidad, pero aún falta por mencionar los límites de la expresión de la voluntad por parte del patrón para dar por terminada una relación de trabajo sin

²²² GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 112.

²²³ *Ibidem*, pág. 118.

²²⁴ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 164.

²²⁵ *Ibidem*, pág. 167.

responsabilidad alguna para éste. Ya que ha quedado clara la posibilidad de la terminación unilateral de la relación de trabajo por parte del trabajador, y que en el último casos, se estará a la resulta de lo que determine la Junta de Conciliación y Arbitraje, en términos de lo que define el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo vigente, y la responsabilidad civil del trabajador y sobre todo a lo que respecta a daños a terceros. Puedo decir que, tan importante es la permanencia del trabajador en su empleo, que para la propia Ley; la estabilidad en el empleo como generadora de derechos para el trabajador, establece este principio, incluso pese al hecho de la sustitución patronal, de la cual ya hemos hablado con anterioridad en esta tesis.

3.5 Suspensión de la relaciones de trabajo.

Al respecto de la suspensión de las relaciones de trabajo, Santos Azuela en su libro Derecho del Trabajo, señala lo siguiente: “En México se le considera como la interrupción temporal de los derechos y deberes que derivan de las relaciones de trabajo, sin que pueda desprenderse ninguna responsabilidad para las partes”.²²⁶

Podemos ver, que la suspensión tiene en si un carácter temporal, ya que según Santos Azuela, “concluida la suspensión, la relación de trabajo adquiere nuevamente sus efectos para retornar a la situación prevaleciente antes de la interrupción de las labores... lo que significa que produce la cesación del trabajo convenido por las partes y el salario o retribución correspondiente”,²²⁷ por lo anterior hace la siguientes diferencias, al citar a Manuel Alonso García:

- a) Las meras interrupciones legales o pactadas en las que sólo cesa – cualquiera que sea la causa de la cesación– la prestación del servicio (vacaciones, permisos retribuidos, etc.), y

²²⁶ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 167.

²²⁷ *Ídem.*

b) Las extinciones, en que la cesación comprende prestación y contraprestación, pero definitivas.²²⁸

Sántos Azuela, agrega que la dogmática, hace una distinción entre lo que es la suspensión y la interrupción, señalando lo siguiente sobre la suspensión: “se presenta cuando la paralización temporal del trabajo se produce por iniciativa del patrón... por lo regular la suspensión implica la del pago del salario”²²⁹ y por otro lado, explica que lo siguiente sobre la interrupción: “se denomina interrupción a la cesación temporal de las labores realizadas por el trabajador, en diferentes supuestos como su enfermedad”.²³⁰ Por último señala que, “para un grupo importante de la doctrina, los efectos principales de la suspensión son el incumplimiento, parcial o total, individual o colectivo de las prestaciones fundamentales, conservándose vigente la relación laboral”.²³¹

En el Derecho del Trabajo, resulta importante señalar lo que establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, puesto que sufrió algunas adiciones y reformas en cuanto a su contenido, quedando de la siguiente manera:

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. 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;

IV. El arresto del trabajador;

²²⁸ *Ídem*.

²²⁹ *Ibidem*, pág. 169.

²³⁰ *Ídem*.

²³¹ *Ídem*.

V. 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;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de 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;

VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Además se adiciona el artículo 42 Bis, donde señala que: “En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley”.

Ahora bien, de lo anterior se desprende que la suspensión de la relación de trabajo, provoca que se interrumpa la obligación de pagar un salario y al mismo tiempo de prestar el servicio por parte del trabajador, ahora bien, por lo que hace a las fracciones I, II, III, IV y VII, pienso se trata de una suspensión que se genera por el trabajador, que para el legislador, dada la situación o la naturaleza de estos hechos, resultara imposible para el trabajador, de alguna manera continuar con la prestación del trabajo, y que además, ya sea por descuido, falta de probidad o cuidado, son de alguna manera provocadas por el mismo, vale la pena agregar el comentario que hace Alberto Trueba Urbina sobre la fracción II de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al indicar que “la aplicación literal de la fracción II sería absurda, pues el trabajador detenido o arrestado está en imposibilidad material de acreditar la privación de su libertad, por lo que tales circunstancias podrán ser comunicadas por los familiares del trabajador... de manera que llegue a

conocimiento del patrón la situación que guarda el trabajador”.²³² Por lo que hace a las fracciones V y VI, resulta que surgen de las obligaciones que tiene el trabajador como ciudadano y que lo obligan, tal vez contra su voluntad, tener que dejar de prestar su trabajo para el patrón, esto solo aplicará para el trabajador ya que por ejemplo, en el caso de las representaciones a las que hacen referencia el inciso VI, el trabajador tendría que dejar totalmente su trabajo para ser representante ante alguna autoridad como la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero en cambio el patrón, podría dejar a sus representantes en la empresa sin que esto afectara la producción. Así pues, y por último, creo que la adición de la fracción VIII, se da por cuestiones tanto del patrón y el trabajador, ya que para que se dé esto, se tendría que fijar un contrato por temporada, con la finalidad de reanudarse con posterioridad, claro está, que es con la finalidad de poder dar continuidad a la relación de trabajo, no por nada cuando tratámos el tema de este tipo de contratos señalé que todas las especificaciones que se le hicieran al contrato de trabajo deberían de estar bien estipuladas.

Respecto de la fracción VIII, agrego lo que afirma Santos Azuela, pues pareciera ser que se suspenden los derechos de estos trabajadores, puesto que la ley no es muy clara al respecto, sin embargo, señala lo siguiente: “No se pase por alto, que en virtud de la naturaleza transitoria de la misma, algunos derechos continúan vigentes como la participación de utilidades, a la antigüedad, las vacaciones pagadas, la vivienda o la cotización al seguro social”,²³³ pero al final esto resulta obvio, puesto que se trata de una ley protectora de la clase trabajadora, es decir, siempre se deberá velar por la protección a la permanencia en el trabajo, además de que, el principio de estabilidad, lo que busca es la protección de los derechos que se van generando para el trabajador con el transcurso del tiempo, porque viene no solo a beneficiar al trabajador, sino también a su familia y por ende a su dignidad como ser humano, de otra manera, no se le estaría dando este carácter al trabajador, por último, puedo agregar que estos derechos, a los que hace

²³² TRUEBA URBINA, Alberto: *Óp. Cit.*, pág. 45?

²³³ SÁNTOS AZUELA, Héctor: *Óp. Cit.*, pág. 169.

referencia Santos Azuela, deben de seguir esa línea, puesto que, la regla general de los contratos es la de la contratación por tiempo indeterminado, de la cual se desprende el contrato por temporada en términos de lo establecido por el artículo 35 y 39 – F de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Respecto a la antigüedad a la que creo es beneficiario el trabajador a pesar de lo que establece el artículo 42 de la nueva Ley Federal del Trabajo sobre la suspensión del pago del patrón hacia el trabajador cuando dice: “Son causas de suspensión de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario...” puedo decir que solo se limita a estas dos obligaciones no a las demás y que además podría estar vinculado a lo que establece el artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo vigente sobre el computo de la antigüedad de los trabajadores cuando son llamados a servir en la guardia nacional, ya que esta señala lo siguiente: “Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad”, de alguna manera no implica la excepción para ninguno de las fracciones, sino más bien la aceptación de que puede ser aplicado para las demás fracciones, ya que resultaría de otra manera perjudicial para el trabajador, el aceptar que los derechos que tanto se tratan de proteger con los principios del derecho de trabajo, en especial a lo que hace referencia la permanencia en el trabajo, y los derechos inherentes que acarrea la estabilidad del empleo, se permita que estos derechos se dejaran de percibirse.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo vigente señala lo siguiente, sobre cuando el trabajador deberá regresar a su trabajo en el siguiente artículo:

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Con lo anterior queda más que claro que la única finalidad de la suspensión solo es la de interrumpir por un lapso de tiempo la relación de trabajo sin generar responsabilidad para los sujetos de la relación laboral y la de cesar las obligación de la prestación del servicio y el pago por este, puesto que se espera la reanudación de la relación de trabajo con posterioridad, sin embargo, nos parece curioso notar que, la fracción VIII del artículo 42, no aparezca mencionado, ya que resultaría de vital importancia señalar que de alguna manera, también se espera la continuidad por parte del trabajador que tiene un contrato por temporada con el patrón y del cual como ya lo hemos mencionado, cuando hablamos del contrato por temporada, justo cuando dijimos que, el patrón deberá mencionar al trabajador, el momento en el que deba presentarse en el trabajo para la próxima temporada, y así poder continuar en la prestación de su trabajo.

Así pues, puedo agregar a esto otras excepciones sobre los efectos de la suspensión, de prestar servicio y pagar el salario, señalados por Roberto Charis Gómez, en su libro, Estudios de Derecho del Trabajo, como lo son “la obligación del patrón de pagar el salario cuando el trabajador obró en su defensa; el derecho que tiene la mujer de percibir su salario durante el descanso anterior y posterior al parto;... por acuerdo de las partes, patronos, trabajadores y sindicatos, se pueden establecer causas y modalidades sobre las suspensiones individuales, como acontece con permisos sin goce de sueldo o medidas disciplinarias. En este último caso, son los Reglamentos Internos de Trabajo, los que las contemplan, y no podrán exceder de ocho días. Este tiempo cuenta para efecto de antigüedad; pero no para la participación de utilidades de las empresas”.²³⁴

²³⁴ CHARIS GÓMEZ, Roberto: *Óp. Cit.*, pág. 25.

3.6 Recisión de la relación de trabajo

La Ley Federal del Trabajo concede el derecho de rescindir del contrato, según lo establece el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo vigente que establece: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”, Ricardo de la Luz Félix Tapia, señala que “Aquí nace el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la recisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en artículos separados las causas, las del trabajador; o bien las del patrón; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza indistinta o están expresadas en forma diferente”.²³⁵

Puesto que existe la posibilidad de despedir al trabajador sin responsabilidad, la Ley Federal del Trabajo enlista lo que podría llamarse, causales de despido, tal y como lo hace Ricardo de la Luz Félix Tapia, en su libro, *El Despido Laboral*, al mencionar que, las causales del despido se encuentran contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: “El despido sin responsabilidad para el patrón es una forma de terminar la relación de trabajo por parte del patrón, fundada en la existencia de una causa justificada relacionada con la conducta del trabajador”.²³⁶ Por lo tanto, cuando se habla del derecho que se le da al patrón para terminar la relación de trabajo por voluntad de este, también se le conoce como despido. Sobre este punto Euquerio Guerrero, opina que la recisión de trabajo o despido, “es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación”,²³⁷ sobre esto estoy de acuerdo, ya que, sin bien es cierto que la estabilidad en el trabajo, no es un derecho de propiedad, podemos ver que no habrá nada mejor para el trabajador que cumple con sus obligaciones en la prestación de su trabajo, que el generar todos esos derechos que son inherentes a la relación de trabajo y, que se solo se verán reflejados a través

²³⁵ FÉLIX TAPIA, Ricardo de la Luz: *El Despido Laboral*, Editorial Porrúa, México, 2005, pág. 18.

²³⁶ *Ibíd.*, pág. 15.

²³⁷ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 273.

del tiempo, por ello, creemos que el legislador, viendo por el principio de la estabilidad en el trabajo, enlisto las causas justificadas por las que se puede dar por terminada dicha relación de trabajo tal y como lo señala Ricardo de la Luz Félix Tapia: “La estabilidad en el empleo para el trabajador se da en la necesidad de que exista una causa justificada para proceder al despido, esto constituye una protección de sus derechos a retener el empleo, que genera fuente de ingresos”.²³⁸

Para poder entender más, a que me refiero con esas causas graves por la cuales se puede despedir a un trabajador, es necesario mencionar lo que establece la Nueva Ley Federal del Trabajo, como causa justificable de la rescisión del trabajo sin que implique alguna responsabilidad para el patrón, estas se encuentran planteadas en el siguiente artículo:

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

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

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II,

²³⁸ FÉLIX TAPIA, Ricardo de la Luz: *Óp. Cit.*, pág. 15.

si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Vale la pena señalar que, el pasado 30 de noviembre de 2012, mediante el Diario Oficial de la Federación, este artículo sufrió algunas reformas y se le adicionaron algunas disposiciones, por lo que es conveniente, solo a modo de comparación, mostrar únicamente lo que señalaba la Ley Federal del Trabajo de 1970 antes de estas modificaciones y adiciones, ya que más adelante formare mi opinión sobre las afectaciones y repercusiones, que trae consigo las modificaciones a las formas de contratación y demás artículos relacionado, frente a la estabilidad en el empleo y la facilidad de despido que acarrea la entrada en vigor de la Nueva Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 30 de noviembre de 2012 y que entrara en vigor al día siguiente de su publicación, sin embargo, ahora no es el momento adecuado, sin antes entender otros conceptos con serán útiles más adelante. Por ahora, bastará con exponer lo siguiente:

Artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de la reforma laboral del pasado 30 de noviembre de 2012:

“Artículo 47. Son causas de la rescisión de la relación de trabajo...

I...

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

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo (la nueva ley agregó “o de hostigamientos y/o acoso sexual contra cualquier persona”)

IX...

X...

XI...

XII....

XIII...

XIV...

XV...

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas 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.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado

Ahora bien, sobre la adición de la fracción II, de la oración “o en contra de clientes y proveedores del patrón”, podemos decir que deberá estarse a lo que dispone el Artículo 3º. BIS, que también fue adicionado a la más reciente Ley Federal del Trabajo y, que estipula lo siguiente:

Artículo 3º BIS. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Al respecto, vale la pena señalar lo que establece el Código Penal Federal como a continuación se enuncia:

Artículo 259 BIS. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Al respecto la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece lo siguiente en el artículo 10:

Artículo 10. Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Resulta un poco confuso el hecho de que el legislador, colocara dentro de la Ley Federal del Trabajo dicha disposición sobre el hostigamiento y acoso sexual, sobre todo cuando se entiende que es motivo de un despido justificado; ya que como lo dice la misma Ley Federal del Trabajo e inclusive el Código Penal Federal, se requiere de una superioridad en jerarquía, y en la lógica de esto, el trabajador, siempre carecerá de esta superioridad, puesto que como ya lo hemos visto al hablar de los elementos que componen a los sujetos de la relación de trabajo, siempre existirá una subordinación por parte del trabajador frente al patrón, pero abundaré más en este comentario, al momento de hacer la crítica correspondiente en un capítulo más adelante, por el momento bastará con solo exponer lo que establecen otras normativas de aplicación Federal al respecto, ya que como es bien sabido, cada entidad federativa, tiene su propia regulación al respecto, sin embargo se estipula con esta reforma, que a fin de cuentas existe una nueva posibilidad de justificar un despido.

Ahora bien, debo agregar que ante tales circunstancias, Euquerio Guerrero, señala que, “el patrón debe procurarse conducirse con justicia cuando actúa en casos de gravedad que ameriten la separación y obrar como juez, con la imparcialidad ineludible pese a su condición patronal, con la serenidad y el buen juicio que le permita aquilatar, entre los fríos conceptos de la ley, los elementos humanos que en último análisis deben orientar el juicio”.²³⁹

²³⁹ GUERRERO, Euquerio: *Óp. Cit.*, pág. 274.

La nueva Ley establece además los parámetros, que debe cumplir el patrón a la hora de rescindir de la relación por escrito, aunque como se observa, la reforma vino hacer más explícita, en cuanto al contenido del comunicado del despido con justificación en la siguiente oración: “El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron” por lo tanto el patrón al dar aviso debe de dar por escrito y con los requisitos que se establecen, por otro lado también se enuncia en la Ley, como podrá cumplirse el despido, en la siguiente oración: “El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal” con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo se adicione que además, “La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión”, la ley es estricta al señalar que el incumplimiento de esto, será en perjuicio del patrón en la siguiente oración: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.

Podría entrar al estudio detallado de cada una de las causales, sin embargo, no es el motivo de esta tesis hablar detalladamente de cada una de los supuestos que marca la ley, pero si, el tratar las reformas que se le han hecho a este artículo resulta ser de utilidad en el análisis de la Ley Federal del Trabajo después de su reforma en cuanto a la estabilidad en el empleo a través de esta modificación y adiciones y el cómo afecta a la clase trabajadora, pero por el momento, bastará para poder entender la relatividad de la permanencia en el empleo.

3.7 Terminación de la relación de trabajo.

Como ya vimos anteriormente, existen de manera enunciativa, mas no limitativa, las causas de las suspensiones y la rescisión, que son de alguna manera las causas realmente graves que vio el legislador por las que se puede ver afectada la relación y contrato de trabajo pudiendo ser invocadas por el trabajador y el patrón, ya que de alguna manera la pura realización de alguno de esos actos podrían hacer imposible la continuación normal de la relación de trabajo.

Pero en este momento entraré al estudio de otra forma para concluir con los efectos del contrato de trabajo, esto es, la terminación de los contratos, que el mismo legislador colocó de manera limitativa, ya que solo se señalan motivos específicos, estos se encuentran señalados en el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Euquerio Guerrero señala que en el caso de la fracción I, el mutuo consentimiento es común entre todos los contratos, que estos puedan darse por terminados, en la misma punto sobre el que se formó la relación de trabajo, sin embargo dice que “Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo y pretenden haber sido forzados para ello, o

bien, algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y librarse indebidamente del pago de indemnizaciones”.²⁴⁰

Agrega al hablar de las fracciones II y III, que, “es la muerte del trabajador, siendo éste el caso típico de terminación del contrato, como también lo es la terminación de la obra para la que se hubiera contratado al trabajador... en este último caso, es evidente que se trata de trabajadores para obra determinada”.²⁴¹

Sobre la fracción IV, Euquerio Guerrero dice: “La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios... o de ser posible, si lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan”.²⁴² Sobre la antigüedad que se menciona, deberá de estarse a lo que dispone el artículo 162 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Por último, se habla de la terminación de la pérdida de la confianza, cabe hacer mención que, esta causa, hace referencia en específico a los empleados de confianza, siempre y cuando exista un motivo razonable de pérdida de la confianza, para esto, es necesario decir que incluso, “aun cuando lo coincida con las causas justificadas de recisión”.

Sobre este punto, Euquerio Guerrero, agrega que uno de los problemas sobre esta fracción V, radica en que, “la pérdida de la confianza, con ser un hecho subjetivo, no puede producir sus efectos de modo caprichoso, o sea, que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el

²⁴⁰ *Ibidem*, pág. 293.

²⁴¹ *Ibidem*, pág. 294.

²⁴² *Ídem*.

empleado no merece su confianza”,²⁴³ según señala además, que un segundo problema de esta pérdida de confianza se refleja en que “el trabajador afectado pueda volver a su puesto de escalafón, cuando de éste fue promovido para ocupar el de confianza... Despedirlo sin que perciba alguna indemnización es injusto para el obrero, como también lo sería que el patrón tuviera que indemnizarlo, pues uno y otro son ajenos a la falta que originó el desplazamiento, siendo así que el único culpable va a tomar el puesto”.²⁴⁴

Sirve de apoyo a lo anteriormente mencionado la siguiente tesis jurisprudencial:

EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACIÓN DE LOS. Tratándose del despido de un empleado de confianza, el patrono debe aportar los elementos suficientes de prueba que acrediten la causa justificada que tuvo para llevarla a cabo, ya que en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, no se hace distinción alguna sobre el particular y, prácticamente, el cumplimiento del contrato quedaría relegado a la voluntad de una de las partes; en consecuencia, si un empleado que ha sido tenido como de confianza, es separado, sin causa justificada, y una Junta de Conciliación y Arbitraje falla en su contra, el amparo que contra esta resolución se pida, debe concederse. Amparo en revisión en materia de trabajo 12463/32. Dubalt Enrique A. 21 de octubre de 1935. Unanimidad de cinco votos. Relator: Vicente Santos Guajardo.²⁴⁵

²⁴³ *Ibidem*, pág. 295.

²⁴⁴ *Ídem*.

²⁴⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACIÓN DE LOS. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/zMX6XM>.

Capítulo 4. Últimas reflexiones sobre y las nuevas relaciones de trabajo en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

A través del desarrollo de esta tesis, hemos podido ver el surgimiento del Derecho del Trabajo, la gran distancia entre el poder económico y por ende la formación de las clases obreras y patronales, las inclemencias del movimiento obrero, el paso del liberalismo clásico hasta el devastador neoliberalismo que hoy nos gobierna, las grandes teorías que ha dado el mundo sobre la esclavitud, hasta conformarla como un Derecho Humano al trabajo en la revolución industrial, vimos la creación de la primera constitución social como lo fue la creación del Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la creación de una legislación como la Ley Federal del Trabajo, así como los intentos fallidos para regular el derecho de los naturales al trabajo tras la conquista, también, hemos visto los principios rectores del Derecho Mexicano del Trabajo y los motivos que por los que el legislador, decidió proteger a la clase económicamente más débil de la sociedad desde la Carta Magna. Ahora bien, no es difícil entender que desde la revolución industrial hasta nuestros días, el mundo avanza a pasos agigantados cambiando constantemente hacia un neoliberalismo descarriado, en contra de los derechos del trabajador a la sindicalización y por ende a la defensa de sus derechos, por medios incluso legales, por ello, además de la creación de nuevas formas de abuso hacia el trabajador y su clase social, el mundo se ha tratado de organizar también para hacer frente a las injusticias, es decir, si se originan organismos internacionales que buscan implementar políticas económicas neoliberales, el mundo se vio obligado a legitimar organismos internacionales, que pudieran contrarrestar la explotación generadora de esas políticas, hacer frente al desempleo y el trabajo precario.

En este capítulo, señalaré, el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo, sobre todo en lo que respecta a México y la influencia que ha tenido en nuestra legislación.

Por último, y tras haber estudiado todo lo expresado en esta tesis, añado mis conclusiones y propuestas, sobre las nuevas modalidades de la contratación o las relaciones de trabajo y las nuevas formas de despido sin responsabilidad para el patrón frente a la reforma de la Ley Federal del Trabajo el pasado 30 de noviembre de 2012, así como la debida crítica a esta reforma, y además, determinar si en realidad se trata de una reforma justa o injusta para los sujetos de la relación del trabajo, pero principalmente para el trabajador.

4.1 De la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Primeramente abundaré en el tema de los Tratados Internacionales, pudiendo decirse que son conceptualizados por Mario de la Cueva como, “un derecho de los hombres, cualesquiera que sean el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza o su credo”,²⁴⁶ claro está que el tratado internacional se constituye en un Derecho fundamental para la población del Estado que haya suscrito este.

Por otro lado, Hans Kelsen, señala lo siguiente: “El Derecho internacional comprende especialmente normas establecidas por vías consuetudinarias para regular las relaciones entre los Estados y que resultan de los actos cumplidos por el Estado, o más exactamente por los órganos estatales competentes para ello. Estas normas constituyen el derecho internacional general, dado que crean obligaciones, responsabilidades y derechos subjetivos para los Estados. Una de las más importantes se expresa con fórmula *pacta sunt servanda*... Estos tratados, que son normas creadas por declaraciones concordantes de voluntad emanadas de órganos competentes de dos o más Estados, constituyen el derecho internacional

²⁴⁶ *Ibidem.*, pág. 215.

particular, puesto que sus normas no son válidas para todos los Estados sino solamente para las partes contratantes”.²⁴⁷

El Diccionario Jurídico conceptualiza a los Tratados como “El acuerdo entre Estados celebrado para ordenar sus relaciones recíprocas en materia cultural, económica, etcétera, o para resolver un conflicto surgido entre ellos, o para prevenirlo”.²⁴⁸

Ahora bien, los Tratados Internacionales, son otro de los elementos del derecho, en este caso, de nuestro Derecho del Trabajo, que sirven de apoyo en los casos en que la Ley Federal del Trabajo vigente fuera omisa en algún aspecto en concreto, señalándolos en los artículos 6 y 17.

En suma, sobre cómo se da la aplicación de los Tratados Internacionales en el México, señala García Máynez lo siguiente: “El precepto fundamental del orden jerárquico normativo del derecho mexicano lo formula el artículo 133: Esta constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados”²⁴⁹ señalando que es el principio de la supremacía de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta Organización fue creada a partir del final de la Segunda Guerra Mundial, tras el tratado de paz de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, al respecto Garrido Alena dice que “por primera vez se trató el problema social de la

²⁴⁷ HANS, Kelsen: Teoría Pura del Derecho: Introducción a la ciencia del derecho, Ediciones Coyoacán, 2008, pág. 199.

²⁴⁸ DE PINA VARA, Rafael: *Óp. Cit.*, pág. 362.

²⁴⁹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo: *Óp. Cit.*, pág. 87.

organización de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo nace como consecuencia de la explotación humana”.²⁵⁰

Así, puesto que México ha suscrito diversos convenios, y en especial a lo que hace al tema que estamos tratando, con la Organización Internacional del Trabajo, las cuales han sido ratificados por el Senado de la Republica, y que tienen plena vigencia, tomando en consideración el principio de la supremacía constitucional, los mismos deberán ser aplicados en los casos necesarios y de manera obligatoria.

Garrido Alena señala lo siguiente sobre la Organización Internacional del Trabajo: “Los representantes de varias naciones industriales se vieron en la necesidad de crear un organismo que definiera los derechos de los trabajadores mediante normas y recomendaciones. Este organismo... se encargó de establecer normas internacionales para regular estos derechos. Los países signatarios se comprometieron a cumplirlas”,²⁵¹ según señala que si bien es cierto que la finalidad última del tratado de Versalles fue la de terminar la guerra y generar la paz, tuvo que tratar el derecho de los trabajadores puesto que los trabajadores “estaban en desacuerdo con la manera en que se les explotaba, mediante el reconocimiento de algunos derechos laborales, existía el riesgo de que inmediatamente surgiera una nueva guerra mundial”.²⁵²

De lo anterior, si bien es cierto que en ese momento, dadas las circunstancias históricas y bien sabidas de la guerra, se otorgaron algunos derechos a la clase trabajadora, estas solo eran las mínimas que debería tener todo trabajador, sin embargo, como lo hemos visto anteriormente, los tiempos han ido transformando el modelos económico del capitalismo, transformándolo al neoliberalismo, pero aún no se han planteado los mínimos de derecho, para hacer frente a este renovado modelo neoliberal. Luego entonces, en nuestro país, se modifica el modelo económico, y como lo hemos visto anteriormente, se modifica la Ley Federal del

²⁵⁰ GARRIDO RAMÓN, Alena: *Óp. Cit.*, pág. 211.

²⁵¹ *Ídem.*

²⁵² *Ibídem*, pág. 212.

Trabajo, y se modifican las relaciones de trabajo, pero; no se han modificado los pisos mínimos de protección para la clase trabajadora, por lo que hace a la clase patronal, podemos decir que ellos, por su propia posición en la economía, poseen los medios para defenderse.

Vale la pena mencionar que el 25 de enero de 1919 en la Conferencia de los Preliminares, fue el Presidente Wilson quien estableció una serie de disposiciones para la protección internacional de los trabajadores en la Conferencia de los Preliminares de Paz, con la finalidad de aprobar un Carta de trabajo, sin embargo, menciona Garrido Ramón Alena sobre esto, que “Samuel Gompers tuvo una estrecha relación de trabajo con el mexicano Doctor Atl, por lo que el maestro Trueba Urbina aseguro que el primero conocía el art. 123 constitucional de 1917 y lo expuso en sus trabajo”.²⁵³ A continuación agregaré cuáles fueron los puntos que se señalaron como principios dentro del Tratado de Versalles.

Principios dentro del Tratado de Versalles:

1. El trabajo no debe ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.
2. El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las Leyes, lo mismo para los asalariados que para los patrones.
3. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país.
4. la adopción de jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho como fin de obtener en todas partes donde no haya sido aún logrado.
5. La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

²⁵³ *Idem.*

7. El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

8. Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.

9. Cada Estado debe organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores.²⁵⁴

Para concluir señalaré los convenios que han sido denunciados y ratificados por México ante la Organización Internacional del Trabajo:

76 Convenios Ratificados por México

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	20.05.37	Denunciado
C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	17.08.48	Denunciado
C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio), 1920	20.05.37	Ratificado
C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920	01.09.39	Ratificado
C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	20.05.37	Ratificado
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	01.11.37	Ratificado
C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	07.01.38	Ratificado

²⁵⁴ *Ibidem*. Págs. 212 y 213.

C14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	07.01.38	Ratificado
C16	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	09.03.38	Ratificado
C17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	12.05.34	Ratificado
C19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	12.05.34	Ratificado
C21	Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926	09.03.38	Ratificado
C22	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	12.05.34	Ratificado
C23	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926	12.05.34	Ratificado
C26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	12.05.34	Ratificado
C27	Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	12.05.34	Ratificado
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	12.05.34	Ratificado
C30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	12.05.34	ratificado
C32	Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932	12.05.34	denunciado
C34	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933	21.02.38	denunciado
C42	Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	20.05.37	ratificado
C43	Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934	09.03.38	ratificado
C45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	21.02.38	ratificado

C46 Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935	01.09.39	ratificado
C49 Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935	21.02.38	ratificado
C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936	09.03.38	ratificado
C53 Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936	01.09.39	ratificado
C54 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936	12.06.42	ratificado
C55 Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936	15.09.39	ratificado
C56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936	01.02.84	ratificado
C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	18.07.52	ratificado
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	04.07.41	denunciado
C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	16.07.42	denunciado
C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	20.04.48	ratificado
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	01.04.50	ratificado
C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	20.06.56	ratificado
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949	27.09.55	ratificado
C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	01.03.91	ratificado

C99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	23.08.52	ratificado
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	23.08.52	ratificado
C102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	12.10.61	ratificado
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	01.06.59	ratificado
C106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	01.06.59	ratificado
C107	Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957	01.06.59	denunciado
C108	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	11.09.61	ratificado
C109	Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958	11.09.61	ratificado
C110	Convenio sobre las plantaciones, 1958	20.06.60	ratificado
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	11.09.61	ratificado
C112	Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	09.08.61	ratificado
C115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960	19.10.83	ratificado
C116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	03.11.66	ratificado
C118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	06.01.78	ratificado
C120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	18.06.68	ratificado
C123	Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	29.08.68	ratificado

C124	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	29.08.68	ratificado
C131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	18.04.73	ratificado
C134	Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970	02.05.74	ratificado
C135	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	02.05.74	ratificado
C140	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974	17.02.77	ratificado
C141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	28.06.78	ratificado
C142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	28.06.78	ratificado
C144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	28.06.78	ratificado
C150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	10.02.82	ratificado
C152	Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979	10.02.82	ratificado
C153	Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979	10.02.82	ratificado
C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	01.02.84	ratificado
C160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	18.04.88	ratificado
C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	17.02.87	ratificado
C163	Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987	05.10.90	ratificado

C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987	05.10.90	ratificado
C166 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987	05.10.90	ratificado
C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	05.10.90	ratificado
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	05.09.90	ratificado
C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990	17.09.92	ratificado
C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	07.06.93	ratificado
C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	24.09.93	ratificado

255

²⁵⁵ Information System on International Labour Standards. (2012). *Ratificaciones de México*. Recuperado el 05 de 08 de 2013, de OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:2231993351693303:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4

4.2 Importancia de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, sujeto a prueba y de capacitación inicial.

Como hemos podido observar en el capítulo anterior, al hablar del periodo a prueba y la capacitación inicial, se ha dicho que de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos, conocimientos o la capacidad necesarios para desarrollar las labores en un puesto vacante o de nueva creación; “a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.

Previo a entrar a un estudio detallado de esta Comisión Mixta, debo mencionar que, según lo estipulado por el artículo 153-A, señala que es una obligación de los patrones, proporcionar a todos los trabajadores, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo, y también constituye una obligación del trabajador, recibir dicha capacitación o adiestramiento, con la finalidad de que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y la mayoría de sus trabajadores y en su caso con el sindicato. Dicho artículo señala que para dar cumplimiento a estas obligaciones, los patrones podrán convenir con los trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal de la misma empresa, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan. La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo.

Por tal razón, me parece importante tocar el tema respecto de esta Comisión Mixta, desde los siguientes puntos:

En primer lugar, tenemos que la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; se conforma a partir del número de trabajadores con los cuales cuenta la empresa, es decir; las de empresas con más de cincuenta trabajadores, y las llamadas “micro y pequeñas empresas” que cuentan hasta con cincuenta trabajadores, según lo establece el artículo 153-E, de la reformada Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en las empresas que tenga más de cincuenta trabajadores, deberá conformar esta comisión con igual número de representantes, del patrón, y trabajadores, según señala el artículo 153-E, y que además, tienen las siguientes:

Atribuciones de la Comisión Mixta de formación Capacitación y Adiestramiento, en empresas con más de cincuenta trabajadores:

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

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

III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

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

Para el caso de las empresas hasta con cincuenta trabajadores, solo se señala lo siguiente dentro del mismo artículo 153-E:

“...la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas”.

Resulta importante señalar ahora, lo que establece el artículo 153-J, para poder ser más específico, sobre el papel que juega esta Comisión Mixta de Productividad Capacitación y Adiestramiento, para las empresas con menos de cincuenta trabajadores, así pues, dicho artículo señala lo siguiente:

Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas los micros y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;

II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo;

III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;

IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;

V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;

VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;

VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;

IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y

X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional

De lo anterior puedo decir que, si bien es cierto que existe la conformación real de la Comisión Mixta de referencia, esta, solo se fijara en las empresas con más de cincuenta trabajadores, y por lo que hace a las empresas de hasta cincuenta trabajadores, solo se verá conforme a los objetivos que se plantean en los programas para elevar la productividad de la empresas.

Ahora bien, en la exposición de motivos para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su punto 16 de propuestas se establece que:

“16. Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad. Para ello se propone:

Proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación”.²⁵⁶

²⁵⁶ Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis. (09 de 2012). *"REFORMA LABORAL PREFERENTE" Estudio comparativo de Texto Vigente y Texto Propuesto de la iniciativa presentada en calidad de iniciativa preferente a la cámara de diputados*. Recuperado el 7 de 08 de 2013, de Cámara de Diputados del Congreso de la Unión: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf>

Pese a que el Legislador, plantea la idea generar procedimientos de evaluación, acreditación y certificación, es omiso al señalar que pasara con los trabajadores sujetos a prueba en las relaciones por tiempo indeterminado, ya que se establece que el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo en estos casos “tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta”, pero de lo anterior, solo notamos que, hacen referencia a facultades de producción, capacitación, organización o vigilancia dentro de los centros de trabajo, pero en ningún caso refiere una “verificación” real de que el trabajador a prueba cumpla con los requisitos y conocimientos para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. Por otro lado, el haber replanteado el legislador, las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, no se asegura o limita el libre juicio del patrón para rescindir del contrato, ni del periodo a prueba ni de la capacitación inicial, pues si bien es cierto que se plantean funciones y, como veremos más adelante, solo para la certificación de aptitudes de los trabajadores y por parte de las empresas, las comisiones u otras instituciones, también es cierto que solo, son para “tomar en cuenta” mas no son una obligación para el patrón que, teniendo la mala fe, decida a pesar de dicha opinión, solo ocupar la duración de estas relaciones de trabajo para rescindir de esta, sin que implique una responsabilidad para él, en virtud, de que en el peor de los casos, se deja claro que es “a juicio del patrón”.

Por lo anterior nos queda clara, la función y la conformación de la Comisión Mixta en comento, pero ahora debemos de entender de qué se trata cuando hablamos de “Productividad, Capacitación y Adiestramiento” puesto que de alguna manera, estos conceptos determinan la funcionalidad de la Comisión Mixta que las emplea.

En términos del artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, se debe entender que la productividad es “...el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de

servicios”, y que cuya finalidad es “...promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.” En resumen se trata de resultados, que surgen por tener un mejor funcionamiento de que los elementos dentro del centro de trabajo, como lo son el hombre, los materiales, los recursos financieros, la tecnología y la organización, el legislador entendió que optimizando estos factores, las empresas podrían competir y capaz de sostenerse a sí mismo, es decir sin requerir de ayuda (tal vez incluso sin ayuda de recursos del propio Estado mexicano, en realidad no lo sabemos, pero es de deducirse, debido a que no esta tan retirado de las ideas neoliberales este precepto de “productividad”), y que esto tenemos el resultado, que son; incrementar el ingreso económico de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, por Capacitación, debemos entender, en términos de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a la preparación de los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, esto en términos de lo que se desprende de analizar el artículo 153-B, ya que señala que “La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.” Y es claro, que guarda relación estrecha, con el artículo 39- A y 39-B, ya estudiados y analizados anteriormente.

Por último tenemos que el artículo 153-C, de la nueva Ley Federal del Trabajo entiende por Adiestramiento, que es la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades que ya trabajadores, esto se logra según la misma norma cuando se proporciona información, que en este caso equivale a la formación del trabajador, para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas; también indicando a los trabajadores, sobre los riesgos y peligros a que

están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.

Ahora bien, creo que la importancia de la Comisión Mixta de Producción, Capacitación y Adiestramiento, radica en la optimalización del trabajador para desempeñarse en un trabajo, por medio del adiestramiento o en su caso la capacitación, y que su importancia no necesariamente radica en su existencia, porque el patrón a la hora de determinar, si un trabajador cumple con los requisitos, conocimientos o aptitudes para desempeñar un trabajo vacante o de nueva creación, el patrón puede aun así, “a su juicio” determinar la recisión del trabajo sujeto a un periodo de prueba o de capacitación inicial. Incluso en el mejor de los casos, suponiendo que el trabajador, cuente con las constancias a las que hacen mención los artículos 153-T y 153-V, es decir aquellas constancias por aprobar exámenes de capacitación y adiestramiento, si, al final de cuentas, son para “tomar en cuenta”, lo que queremos decir, es que no existe una obligatoriedad para el patrón para que el trabajador se quede él en puesto o vacante en disputa, pese a la opinión de esta comisión, si a fin de cuentas, el patrón “a su juicio” determina que no cumple con los requisitos, conocimientos o aptitudes para desarrollar trabajo por la cual se inició la relación de trabajo.

CONCLUSIONES

Primera. A través del desarrollo de esta tesis, he podido observar el surgimiento de la clase obrera y la clase patronal a partir de la revolución industrial, y queda claro que a pesar de los años de sacrificios, explotación y sufrimiento, los grandes logros obtenidos por los trabajadores mexicanos, han quedado plasmados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 y reglamentándose con la conformación de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, podemos ver que las inclemencias a las que debe enfrentarse la clase trabajadora, no han terminado, pues una nueva era de explotación, ha llegado con la máscara del “neoliberalismo”, que básicamente busca el abuso desmedido de la fuerza de trabajo. Así pues, podemos ver que el hombre moderno, ha aceptado su propia explotación, que de alguna manera, la clase patronal desde su surgimiento, ha encontrado la manera de reducir el derecho de los trabajadores, ya sea por medio de una mala interpretación de una ley, la debilidad de la clase trabajadora en una época determinada, la baja sindicalización o la falta de trabajo en el país, doblegando la dignidad del hombre, de tal manera que acepte sus condiciones. Aunado a esto, la clase obrera de México, parece enfrentarse a una de las políticas de gobierno más duras y retrogradadas, jamás vivida en nuestro país, resultado de las políticas neoliberales principalmente de nuestros gobiernos desde Salinas de Gortari, hasta el actual presidente Enrique Peña Nieto, en el afán de la productividad, el comercio y el consumo desmedido en el mundo.

Segunda. Hasta el 30 de noviembre de 2012, fecha en la que se publicaron las reformas y adiciones a diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación, México estaba en un punto, donde el principio de estabilidad en el empleo, se encontraba como base principal de la defensa del derecho al trabajo de la clase económica más débil, pero ahora, podemos ver que la rigidez con la que se veía contemplada, se debilitó con la imposición de tres

instituciones, estas son las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado sujeto a un periodo de prueba, temporada y de capacitación inicial.

Tercera. El derecho mexicano del trabajo, literalmente sufrió un retroceso legal, puesto que se legalizaron relaciones de trabajo, que ya existían desde la década de los treinta, con la Ley Federal del Trabajo de 1931, es decir, las relaciones de trabajo por temporada, por periodo a prueba y de capacitación inicial, que en el 2012, con el pretexto de atender la crisis económica mundial, y de las que México también se vio afectado, se implementaron estas instituciones para ampliar el mercado de trabajo, claro está, en *pro* de la productividad y la competitividad de las empresas en el país, se dejó de lado que estas viejas prácticas han provocado abusos hacia la clase obrera.

Cuarta. Pese a que la Ley Federal del Trabajo decreta que el trabajo no es un artículo de comercio, aun que la Organización Internacional del Trabajo propone la dignificación del hombre en el empleo y las mejores prácticas en los centros de trabajo, en la realidad, esto no sucede, pues bien es cierto que para el México neoliberal, el mercado de trabajo, sí existe, el trabajo está a la venta, la forma más cruel, es la de observar cuando se somete la necesidad del hombre para adquirir un trabajo, a juicio del patrón, sin la menor responsabilidad y sin la observancia del Estado, que lejos de proteger y velar por la protección del trabajador y de su familia, vela por la competencia, la producción y las ganancias de la empresa, en la idea neoliberal de reducir en lo más posible la intervención del Estado.

Quinta. Se logró demostrar que, las políticas neoliberales, que plantean el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, son la influencia creadora de una Ley Federal del Trabajo retrograda que entrara en vigor el pasado 1 de diciembre de 2013, a la cual millones de mexicanos obedeceremos, para entregar fuerza de trabajo y generar producción en una empresa, ya sea durante un periodo a prueba, una temporada o durante una capacitación, puesto que el futuro de nuestra permanencia, está a merced del juicio del patrón, que no garantiza, en lo

absoluto la permanencia en el trabajo con derechos mínimos, e imposibilitados para progresar.

Sexta. Sobresale de la investigación, el hecho de que, la clase patronal gano un derecho para utilizar la fuerza de trabajo del hombre con un pretexto legal, para después, sin la menor preocupación, rescindir de la relación de trabajo sin responsabilidad alguna; que la clase trabajadora, deberá seguir combatiendo la falta de empleo, los abusos del patrón en la usanza de fraudes laborales ya utilizadas décadas atrás, y la lucha constante para encontrar un trabajo estable y generador de derechos; destaca también, que el gobierno mexicano, cada vez se aleja de la idea de proteger a la clase creadora de bienes y servicios, la debilidad del gobierno para poder crear empleos decorosos y la fuerza de la instituciones para hacer cumplir las leyes, mismas que se reflejan en el momento que legaliza las malas prácticas patronales, por no poder hacer frente a estas.

Séptima. Pese a que en un principio, no conocíamos, si existían antecedentes de las relaciones de trabajo por periodos de prueba, capacitación inicial o de temporada, resultó interesante, que en la época de los treinta, estas modalidades, ya se manejaban en las relaciones de trabajo, pero que tuvieron que ser derogadas con la Ley Federal del Trabajo de 1971, por el mal uso que se le daba a los contratos de aprendizaje y de prueba, también encontramos que pese a esto, con la jurisprudencia localizada, pudimos notar la existencia del uso en la vida laboral de México, pese a su inexistencia, lo cual, nos sirvió de referencia para acreditar, en primer lugar la creación de relaciones de trabajo, fuera del marco legal y una futura legalización en la Ley Federal del Trabajo de 2012 y que además siguió existiendo de manera desmedida. Por otro lado, también se pudo hallar rasgos de la influencia de las ideologías liberales y neoliberales a través de la historia de la legislación laboral mexicana, lo que hizo confirmar la influencia de las teorías neoliberales para la creación del actual Ley Federal del Trabajo. También se puede observar que las Comisiones de Formación, Capacitación y Adiestramiento, no podrán cumplir con la finalidad que se proponía en la exposición de motivos del legislador, puesto que se

ve débil frente a la costumbre del patrón por recibir el trabajo constante, sin permanencia, a bajo costo, además de que se deja al libre albedrío del patrón determinar si el trabajador es competente para el trabajo, con todo y la opinión que pueda emitir o certificar dicha comisión Mixta, que a final de cuentas resulta inútil a la hora de procurar el empleo tan necesitado por el concursante a una vacante o puesto de nueva creación, sin embargo, habrá que esperar a ver, que en realidad funcione al pie de la letra y en los términos de la producción, capacitación y adiestramiento que plantea.

Al principio de la elaboración de la investigación, creí, que la Reforma a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en especial por lo que hace a los artículos relacionados a la duración de las relaciones de trabajo, podrían ser contrarios a derecho en su totalidad, violando las garantías individuales y sociales, tanto de los artículos 5 y 123 Constitucional y la propia Ley Federal del Trabajo en cuanto a sus principios rectores, sin embargo, la tesis se confirmó solo en parte, porque al pensar que se eliminaría de plano este principio de todas las formas de contratación, pero resulta que las relaciones de trabajo por tiempo determinado e indeterminado, siguen teniendo las mismas condiciones que conocemos hasta ahora, o sea, solo estos dos contratos continúan protegiendo la estabilidad en el empleo como principio rector del Derecho del Trabajo, es decir, no se vislumbra una situación que afecte la continuidad para permanecer en el empleo, no es así con las nuevas modalidades donde sí se denota la afectación al principio de estabilidad en el empleo, por eso digo que la confirmación de mi tesis se dio solo en algunos puntos.

Siendo más claro, la parte de la tesis que se pudo confirmar, es que, se modifica el principio de estabilidad en el empleo con la implementación de las nuevas relaciones de trabajo, o como las ha llamado el legislador, modalidades de contratos, pero a fin de cuentas, resulta importante destacar que se ha determinado el libre despido sin responsabilidad en beneficio del patrón. La razón de esto, es muy simple, en primer lugar, el libre albedrío para decidir la permanencia del

trabajador en su empleo, en segundo lugar, no necesariamente está obligado a considerar la opinión de la Comisión Mixta y en tercer lugar, la Ley Federal del Trabajo le da legitimidad al razonamiento del patrón sobre la permanencia otorgando, como razones justas; la falta de requisitos y conocimiento e incluso aptitudes, las cuales pueden ser consideradas como graves según las ideas de productividad, por cuestión de analogía.

En el mismo sentido se justifica la relación de trabajo por temporada, incluso el legislador creó una posibilidad para que el patrón pudiera obtener trabajadores a su antojo y en proporción a lo trabajado, a nuestro entender, resultó perjudicial para los trabajadores de planta y para los trabajadores que aspiran a la permanencia en el empleo.

Por lo anterior considero que la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre de 2012 y que entrara en vigor el pasado 1 de diciembre de 2012, trae consigo un retroceso en la legislación laboral mexicana, con la disminución del principio de estabilidad en el empleo en las relaciones de trabajo, que no son tan nuevas como vimos, y que no benefician en nada al trabajador ni a los trabajadores jóvenes, el futuro del trabajo como lo conocimos, ha dejado de existir, el futuro del trabajo depende del mercado y de la decisión de la clase patronal, no de la justicia social ni de los principios del derecho del trabajo.

PROPUESTA

Mi propuesta al respecto es, primeramente reformar el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo vigente para eliminar la siguiente oración "...y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial...", pues con estas modalidades de contratación la estabilidad en el empleo se ve vulnerado, porque esta sujeto al "juicio del patrón" tal y como se denota en los artículos 39-A y 39-B de la Ley Federal del Trabajo, además, existe el beneficio otorgado por ley en ambos artículos al incluir la frase "sin responsabilidad para el patrón", lo cual denota el doble poder de

decisión del patrón, esto debido a que en el artículo 153-E, menciona que en los casos de empresas que tengan mas de 50 trabajadores así como en el caso de las micro y pequeñas empresas, deberán constituir comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento con igual número de representantes de trabajadores y patronos, luego entonces, el patrón tiene representación en la comisión y además su propio juicio, dejando de nueva cuenta la decisión al patrón de admitir o no la permanencia del trabajador en la fuente de trabajo, y notoriamente se genera un desequilibrio entre la clase trabajadora y la patronal.

Por lo anterior, propongo que el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo deberá estar enunciado y reformado de la siguiente manera:

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

Además, para evitar malas practicas de la clase patronal en el uso desmedido de las contrataciones sujetas a prueba o de capacitación inicial, propongo que se reforme el artículo 39, agregándole un segundo parrafo señalando la nulidad del periodo a prueba y de capacitación, porque es claro que la Ley federal del trabajo busca el desarrollo del nivel de vida de quienes desarrollan un trabajo, y el medio idonio es la capacitación y el mejoramiento de sus habilidades de trabajo, por lo que el artículo 39 deberá quedar de la siguiente manera:

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

Será nula cualquier estipulación sobre relaciones de trabajo por periodo a prueba y de capacitación inicial.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A, señala la obligación del patrón de capacitar o adiestrar a sus trabajadores ya que les permitirá elevar su nivel de vida y a su vez, es obligación de los trabajadores recibir dicha capacitación, por lo tanto, si el patrón necesita que un trabajador de nuevo ingreso desempeñe una función determinada dentro de la empresa, tendrá dos opciones, la primera consistirá en que, previamente dentro de la empresa esté conformada la comisión mixta de capacitación y adiestramiento en terminos de lo que establece la propia Ley Federal del Trabajo, y que ésta sea la encargada de realizar dicha capacitación al trabajador de nuevo ingreso, y la segunda, buscar trabajadores que hayan aprobado los exámenes de capacitación en otras empresas o que estén certificados por el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento, tal y como se establece en los artículos 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo, que tratan sobre las constancias de competencias o de habilidades laborales.

A su vez, las constancias de competencias o de habilidades laborales están previstas en los artículos 537 fracciones III y IV, 538, 539 Fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

En tal virtud, resulta ilógico, que los trabajadores, pese a las certificaciones que hace el mismo Estado, más las de su propia comisión mixta de capacitación y adiestramiento, el trabajador se vea sometido al “juicio del patrón” para determinar su permanencia en el empleo.

Por último, propongo sean derogados de la Ley Federal del Trabajo los artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E que tratan de regular las relaciones de trabajo sujetas a prueba y de capacitación inicial, puesto que propongo eliminar ése tipo de contratación, y por lo tanto, no tiene ningun sentido su existencia, además, se estará eliminando las oraciones “a juicio del patrón” y “sin responsabilidad para el patrón”, sólo así preservaremos al equilibrio que se planteaba en la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma del año 2012 y estaremos ante una ley progresista y mas humanitaria.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GÁRCIA, M. (1975). *Curso del Derecho del Trabajo* (5º ed.). España: Editorial Ariel.
2. B. STEGER, M. (2011). *Neoliberalismo. Una breve Introducción*. Madrid: Alianza.
3. BARAJAS, S. (1983). *Derecho del Trabajo: Introducción al derecho mexicano*. México: INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS UNAM.
4. BRIONES MONTERO, J. (2004). *Derecho del Trabajo*. México: Instituto Latinoamericano - Centro de Investigaciones Científicas.
5. BRISEÑO, A. (1985). *Derecho individual del Trabajo*. México: Haría.
6. BUEN LOZANO, N. d. (2005). *Derecho del Trabajo* (17º ed.). México: Porrúa.
7. CHARIS GÓMEZ, R. (2006). *Estudios de Derecho del Trabajo* (2ª ed.). México: Porrúa.
8. CUEVA, M. d. (1993). *El Nuevo Derecho del Trabajo II* (7ª ed., Vol. II). México: Porrúa.
9. CUEVA, M. d. (2004). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
10. DÁVALOS, J. (1999). *Derecho del Trabajo I* (9º ed., Vol. I). México: Porrúa.
11. DE PINA VARA, R. (1965). *Diccionario de Derecho*. México: Porrúa.
12. FÉLIX TAPIA, R. d. (2005). *El Despido Laboral*. México: Porrúa.
13. GARCÍA FLORES, J. (s.f.). *Curso General del Derecho del Trabajo* (2ª ed.). México: Trillas.
14. GARCÍA MÁYNEZ, E. (2011). *Introducción al Estudio del Derecho*. México: Porrúa.
15. GARRIDO RAMÓN, A. (1999). *Derecho Individual del Trabajo*. México: Editorial Oxford.
16. GUERRERO, EUQUERIO. (1975). *Manual de Derecho del Trabajo* (7ª ed.). México: Porrúa.
17. HANS, K. (2008). *Teoría Pura del Derecho: Introducción a la Ciencia del Derecho*. México: Ediciones Coyoacán.

18. MACÍAS VÁZQUEZ, M. d. (2005). *El Impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México: Porrúa.
19. SÁNTOS AZUELA, H. (1998). *Derecho del Trabajo*. México: MC Graw Hill.
20. TRUEBA URBINA, A. (2011). *Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía* (89ª ed.). México: Porrúa.
21. TRUEBA URBINA, A. (s.f.). *Derecho Social Mexicano* (2ª ed.). México: Porrúa.

LEGISLACIÓN

1. Ley Federal del Trabajo de 1970, publicado el 1º. De abril de 1970: Editorial Raul Juarez Carro Editorial
2. Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012: Editorial Raul Juarez Carro Editorial

REVISTAS

1. Centro Nacional de Promocion Social, A. C. (Noviembre de 2011). Implicaciones de la reforma de la Ley Federal del Trabajo. *Publicacion bimestral Cuadrenos de Trabajadores*(44), 24-27.
2. Centro Nacional de Promocion Social, A. C. (noviembre de 2011). Ley Federal del Trabajo: La reforma pendiente. *Publicacion bimestral Cuadernos de Trabajadores*(44), 3-8.

INTERNET

1. Direccion General de Servicios de Documentación, Información y Análisis. (09 de 2012). *"REFORMA LABORAL PREFERENTE" Estudio comparativo de Texti Vigente y Texto Propuesto de la iniciativa presentada en calidad de inicitiva preferente a la camara de diputados*. Recuperado el 7 de 08 de 2013, de Camara de Diputados del Congreso de la Unión: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf>

2. Information System on International Labour Standards. (2012). *Ratificaciones de México*. Recuperado el 05 de 08 de 2013, de OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:2231993351693303:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4
3. NOTIMEX. (31 de 03 de 2013). *The Washington Post destaca reformas estructurales en México*. Recuperado el 10 de 06 de 2013, de Excelsior: <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2013/03/31/891503>
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). *CONTRATO A PRUEBA. INEXISTENCIA LEGAL DEL*. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/2cjTXB>
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). *CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA*. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/zvv7YI>
6. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). *EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACIÓN DE LOS*. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/zMX6XM>
7. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). *EXCEPCIONES NO CONTRADICTORIAS. OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y TERMINACIÓN DE LABORES DE TEMPORADA*. Recuperado el 20 de 04 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/0cBstq>
8. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (03 de 2015). *PRUEBA, CONTRATO DE TRABAJO A. NO EXISTE EN MATERIA LABORAL*. Recuperado el 20 de 03 de 2015, de Semanario Judicial de la Federación: <http://goo.gl/J8gQPg>