

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO - MEXICALI



“ANÁLISIS JURÍDICO A LA REFORMA LABORAL DE 2012”

Trabajo Terminal que para obtener el Diploma de
ESPECIALIDAD EN DERECHO

Presenta:
EDGAR RIVAS RIVERA

ASESOR:
DR. JESÚS RODRÍGUEZ CEBREROS

Índice:

Introducción

Planteamiento del problema de investigación

Justificación

Objetivos

Metodología

Capítulo 1.- Nuevas modalidades de contratación

1.1.- Contrato por periodo a prueba

1.1.1 ¿Qué pasaría si no se votaran en el término constitucional de 30 días naturales?

1.1.2 ¿Cuáles son los elementos del llamado "neoliberalismo"?

1.1.3 El periodo de prueba visto desde el derecho comparado

1.2.- Contrato de capacitación inicial

1.3.- Contrato por horas

Capítulo 2.- El Outsourcing o subcontratación

2.1.- Que es el outsourcing y cuáles son sus fines

2.1.1 ¿Qué es lo que buscan las empresas y eventualmente los gobiernos con la subcontratación?

2.2.- El marco jurídico de la nueva regulación

Capítulo 3.- Nuevas disposiciones en la Ley Federal del Trabajo

3.1.- Limite a los salarios caídos

3.1.1 ¿Cuáles son las causas que dilatan los juicios laborales?

3.2.- Avisos de despido

Capítulo 4.- Principios del derecho del trabajo vulnerados con la reforma

Conclusiones

Fuentes Consultadas

Introducción:

El presente trabajo terminal es el resultado de una investigación en diversos medios para determinar cuáles son los alcances de la Reforma estructural que se realizó a la Ley Federal del Trabajo en el año de 2012.

La reforma laboral propuesta por el otrora Ejecutivo Federal Felipe Calderón cumple el más viejo anhelo de la patronal en México: ***eliminar el empleo seguro para reducir salarios y prestaciones***. Así, en vez de garantizar un equilibrio entre el capital y el trabajo, el Estado deja todo a las fuerzas del mercado.

Se trata de una reforma que cambia el fondo y la esencia de la ley laboral que *dejaría de ser tutelar del trabajo para ser tutelar del capital*. Se trata de una iniciativa que hace retroceder los derechos laborales -por tanto, a los derechos humanos- a los tiempos remotos del orden porfirista. Se modifican 243 artículos, se adicionan 135 y se derogan 41, pero el alcance es, sobre todo, de fondo.

La pretensión de obtener la aprobación en tan poco tiempo, es decir 30 días, fue para evitar un debate más abierto y democrático de los intereses y derechos de los trabajadores y los patrones, un debate indispensable, pues afecta a toda la sociedad. Negaron el debate exhaustivo debido al abierto contenido de la reforma presidencial a favor de los empleadores; suprime la abierta participación de los trabajadores cuando sus derechos e intereses están en peligro.

El ex Ejecutivo Federal presentó su proyecto de reforma laboral el 1 de septiembre de 2012 con la pretensión de que se aprobara a más tardar en 60 días: 30 en la Cámara de Diputados y 30 en el Senado.

Además, como un plus adicional se realiza un estudio de derecho comparado en el Derecho español en lo que es el periodo de prueba, que fue regulado desde antes en el Estado ibérico que en el Estado mexicano. Se toman puntos importantes sobre el periodo de prueba como su marco jurídico y los alcances que tiene en España.

Es entonces que este trabajo terminal aborda las nuevas modalidades de contratación, el *outsourcing*, nuevas disposiciones en la ley laboral y principios del derecho del trabajo vulnerados con esta reforma.

Planteamiento del problema de investigación:

Se busca evaluar los siguientes cuestionamientos y encontrarles una respuesta:

¿Cuáles son los pros y los contras para trabajadores y patrones de la Reforma Laboral integral de 2012 en México?

¿Cuáles son los puntos más relevantes sobre los que versa la reforma?

¿Cuáles son los cambios más importantes y sustanciales que se realizaron?

¿Resultan los cambios beneficiosos para la estructura jurídica, social y económica del país?

Justificación:

El presente trabajo terminal sobre la reforma laboral de dos mil doce es de suma importancia y de gran valor, porque hoy en día un estudio minucioso es necesario para saber a qué cambios se están enfrentando los trabajadores, patrones, abogados, estudiosos del derecho, miembros del Poder Judicial Federal y del fuero comun y toda aquella persona que interpreta y aplica de alguna manera el derecho positivo.

La Ley Federal del Trabajo es uno de los ordenamientos más relevantes por su contacto próximo con la gran mayoría de los mexicanos. Esta investigación pretende comunicar y ser esa voz crítica, analítica e informativa sobre la reforma integral que sufrió la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta. En este momento histórico, el presente trabajo es de muchísima utilidad para la sociedad en general.

Objetivos:

- Analizar el contenido de las disposiciones que han generado polémica en la transición de la antigua Ley Federal del Trabajo de 1970 con las reformas que se efectuaron por primera vez después de más de 40 años.
- Conocer si los artículos que se han agregado y los que se han modificado o derogado resultan un beneficio o causarán una nueva problemática para el país.
- Elaborar un documento que resulte beneficioso para el ámbito jurídico en cualquier posición en la que se ejerza el derecho.

Metodología:

La investigación que se realizará será de tipo documental y jurídico-dogmática, se estudiarán y revisarán diversos documentos legales, libros jurídicos, columnas periodísticas, artículos virtuales, videos en la red, legislación vigente positiva y legislación en desuso.

Capítulo 1

Nuevas modalidades de contratación

1.1.- Contrato por periodo a prueba

A decir de la exposición de motivos que presento el Ejecutivo Federal en su propuesta de reforma laboral reciente, *una reforma exhaustiva en materia laboral es de suma importancia en el quehacer macroeconómico nacional*. Dado a esto se ha justificado que se presentó en el Congreso de la Unión, siendo la Cámara de Diputados la cámara de origen de esta iniciativa presidencial de trámite preferente. Trámite preferente que ha generado cierta polémica o conflicto.

El llamado Trámite Preferente forma parte de una serie de cambios al artículo 71 de nuestra Ley Suprema, reformas que fueron publicadas el día 9 de agosto de 2012 en el Diario Oficial de la Federación, por decreto número 203. Estas reformas son:

- La iniciativa ciudadana
- **La iniciativa presidencial con trámite preferente**

La iniciativa ciudadana, a saber, viene explicada como sigue en el numeral 71 fracción IV de nuestra carta magna.

Brevemente se puede explicar la Iniciativa Ciudadana en Baja California como el mecanismo mediante el cual los ciudadanos del Estado podrán presentar propuestas para crear, modificar, reformar, adicionar, derogar o abrogar leyes o decretos, con las excepciones y demás requisitos que contemple la Ley. La Iniciativa Ciudadana podrá presentarse por escrito ante el Congreso del Estado, siempre que se acompañe de los nombres y firmas de por los menos quinientos ciudadanos incluidos en la lista nominal de electores del Estado.

Así pues, los párrafos subsecuentes de la fracción IV nos detallan lo que es la iniciativa presidencial con trámite preferente, a saber:

“La Ley del Congreso determinará el trámite que deba darse a las iniciativas.

El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el Presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales.

Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas.

No podrán tener carácter preferente las iniciativas de adición o reforma a esta Constitución.”

La figura del trámite preferente, podemos decir, que consiste en la facultad que tiene el Presidente de México para presentar en alguna de las Cámaras del Congreso o señalar con esa calidad, hasta dos iniciativas cuyo trámite legislativo deba ser preferente o si se quiere ver así, como urgente y no sujetarse a los tiempos —*insertos en la práctica*— de un proceso legislativo ordinario. Con esta figura se pretende que el Presidente defina libremente sus prioridades, sobre las que el Congreso deberá pronunciarse en cualquier sentido y en un tiempo determinado. De esta forma el Ejecutivo Federal presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa de proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga

diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; proyecto de decreto que nos ocupa en este análisis.

La iniciativa preferente es un instrumento que parcialmente *viene a darle oxígeno a los gobiernos divididos y más ante la falta de construcción de acuerdos entre ambos Poderes Federales*, porque se busca una corresponsabilidad entre quien propone y quien debe de analizar, discutir y votar la iniciativa. Existen en el país gobiernos divididos que tenemos desde el año de 1997, donde el Presidente de la Republica no cuenta con una mayoría absoluta en el Congreso de la Unión.

1.1.1 ¿Qué pasaría si no se votaran en el término constitucional de 30 días naturales?

Cabe mencionar que durante las discusiones de esta reforma política por medio del artículo 71 constitucional, no quiso incluirse la figura de la 'afirmativa ficta', que implicaba la posibilidad de que si no se votara la iniciativa preferente en el plazo correspondiente, se tendría por aprobada en los términos de la iniciativa original, situación que diversos legisladores consideraron como inadmisibile por atentar contra el principio de la división de poderes y en darle al Presidente de la República facultades extraordinarias *sui generis* para legislar. En consecuencia, si no se aprueba en el plazo indicado, formalmente no pasaría nada. Hasta el día de hoy, este mandato constitucional es imperfecto en cuanto a su sanción.

De hecho, existían voces que manifestaban la imposibilidad de discutir la iniciativa preferente e inclusive la califican de “anticonstitucional” porque, afirmaban, debe existir una Ley Reglamentaria de la Iniciativa Preferente y para ello se basan en el fragmento del artículo 71 constitucional que dice:

“La Ley del Congreso determinará el trámite que deba darse a las iniciativas”

Además, en el artículo segundo transitorio del decreto del 9 de agosto de 2012 se establece que:

“El Congreso de la Unión deberá expedir la legislación para hacer cumplir lo dispuesto en el presente Decreto, a más tardar en un año contando a partir de la entrada en vigor del mismo”.

Inclusive llego a pensarse que podría impugnarse ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, situación que políticamente llego a presentarse complicada, pues para poder presentar una acción de inconstitucionalidad se requiere del 33% de los diputados, y ni el Partido de la Revolución Democrática (PRD), Partido del Trabajo (PT) y Movimiento Ciudadano juntos tienen dicho porcentaje.

Esto fundamentado en el artículo 105 fracción I inciso c), que habla de una probable controversia constitucional entre el Poder Ejecutivo y el Congreso de la Unión; aquel y cualquiera de las Cámaras de este o, en su caso, la Comisión Permanente, sean como órganos federales o del Distrito Federal. Hay que mencionar que la idea de incorporar la figura de iniciativa preferente ha estado en el imaginario político desde el año 2008 cuando fue presentada por los senadores Santiago Creel Miranda y Marco Humberto Aguilar Coronado del Partido Acción Nacional, pero no fue aprobada, pues el bloque de izquierda y una parte del Partido Revolucionario Institucional se opusieron.

La nueva legislación proveería una serie de nuevas modalidades de contratación, los cuales exige el mercado laboral actual, la globalización y el neoliberalismo, este ultimo siendo la bandera predominante de la que pudiéramos llamar una Nueva Ley Federal del Trabajo de dos mil doce.

La Real Academia Española define en su página de internet al neoliberalismo como una **teoría política que tiende a reducir al mínimo la intervención del Estado**. De esta forma se defiende el libre mercado capitalista como un mejor garante del equilibrio institucional y el crecimiento económico de un país.

Así, envés de garantizar un equilibrio entre el capital y el trabajo, el Estado deja todo a las fuerzas del mercado. “Se trata de una reforma que cambia el fondo y la esencia de la ley laboral que dejaría de ser tutelar del trabajo para ser tutelar del capital” (Alzaga, 2012).

La Ley Laboral al día de hoy habla de periodos a prueba, a capacitación inicial y contratos por horas, nuevas modalidades de contratación que nada más promoverían empleos con bajos salarios, cuotas al IMSS disminuidas y poca estabilidad en el empleo. Pues existiría mucha demanda que se pudiera solucionar con salarios precarios. Es entonces que surgen los siguientes cuestionamientos: ¿De las reformas se desprenden disposiciones equitativas y justas?, es decir ¿se busca la equidad y la justicia social como fin último?

1.1.2 ¿Cuáles son los elementos del llamado “neoliberalismo”?

Son los siguientes:

- 1) Reducir las funciones del Estado a las propias, que son: Seguridad, Justicia e Infraestructura;
- 2) Disminuir el gasto público y orientarlo a una profunda reforma en esas tres actividades ya mencionadas;
- 3) Pagar entera la deuda estatal y no pedir más préstamos;
- 4) Unificar, simplificar y reducir todos los tributos, rebajando la recaudación para permitir la formación de capital y la creación de riqueza y reducir la pobreza;
- 5) Privatizar la economía pero también la educación, la medicina, jubilaciones y pensiones, etc., para incrementar la calidad y cantidad de su oferta, con cupones para la demanda de los más pobres, en la transición;
- 6) Liberar los precios de todos los bienes y factores, incluso los sueldos y salarios, intereses y tipo de cambio;
- 7) Eliminar toda restricción al comercio exterior;
- 8) En todos los sectores: complementar las privatizaciones con desregulaciones, a fin de traer competencia; y

9) Alentar así los ahorros y toda clase de inversión.

Esto en palabras de Alberto Mansueti, con estos elementos se favorece la privatización de entidades paraestatales que tanto miedo da en nuestro país y a la cual no estoy de acuerdo. De hecho ya se habla de privatizar a Petróleos Mexicanos (PEMEX), pero eso ya es harina de otro costal. Volviendo a la Reforma Laboral, se incluye en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los periodos a prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo global. Con ello, dicen, se generaran las condiciones para que un mayor numero de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

Entonces, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos:

- ✓ Se celebren por escrito
- ✓ Que los periodos de prueba sean improrrogables y
- ✓ Que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión.

De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades, tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo trabajado. Todo esto en palabras mismas de la exposición de motivos de la iniciativa.

Esta modificación le permitiría al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y a estos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

Anteriormente el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo determinaba las condiciones que debían de establecerse como mínimas en el contrato de trabajo que firmaran el patrón y el trabajador. Estas condiciones eran las siguientes:

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

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

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

IV. El lugar o los lugares donde debe 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 al trabajador y el patrón.

Nueve eran las fracciones que planteaba el ordenamiento federal, ahora serán la misma cantidad pero cambiarán de esta forma:

Artículo 25. ...

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, **Clave Única de Registro de Población** 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....

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

V. a IX....

Es entonces que se agregó en la fracción primera el nombrar la Clave Única de Registro de Población (CURP), asimismo se agregan en la fracción segunda el contrato por temporada, el contrato de capacitación inicial y el contrato por periodo a prueba.

En los artículos 35 y 39 también se realizan ciertos cambios sustanciales, el texto anteriormente menciona en su artículo 35 que:

CAPITULO II

Duración de las relaciones de trabajo

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.

En la reforma el artículo 35 quedara como sigue:

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

De esta forma se agrega al texto de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que las relaciones de trabajo también pueden ser por temporada y de capacitación inicial como se ha sombreado en negritas en el presente documento.

En la reformada LFT se agrega el numeral 39-A el cual nos viene a dar luz respecto al contrato por periodo a prueba, el cual menciona lo siguiente:

Artículo 39-A. 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.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario 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*, se dará por terminada la relación de trabajo, **sin responsabilidad para éste**.

Del artículo arriba mencionado se desprenden los siguientes elementos del contrato a prueba:

1. Solo podrá realizarse cuando se contrate por tiempo indeterminado o por una duración mínima de 180 días.
2. El periodo a prueba solo podrá ser de 30 días como máximo.
3. Su fin será verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo solicitado.
4. Cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales o de administración, el periodo a prueba se podrá extender hasta ciento ochenta días.
5. El trabajador durante el periodo a prueba el trabajador disfrutara del salario y todas las prestaciones que el puesto le otorga.
6. Si el trabajador, a juicio del patrón, no acredita los requisitos y conocimientos necesarios al final del periodo a prueba, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El punto álgido y controversial de este artículo es el elemento número seis, ya que va en contraposición totalmente de la estabilidad en el empleo como un elemento esencial del espíritu de lo que era anteriormente la Ley Federal del Trabajo.

Habrá que mencionar los siguientes artículos para su posterior análisis:

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial 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.

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.

Los artículos 39-C, 39-D y 39-E, tienen un espíritu proteccionista para con el trabajador y se aplauden totalmente. El artículo 39-C nos dice que si la relación de trabajo por periodo a prueba no se constó desde un inicio por escrito, la relación de trabajo será por un tiempo indeterminado. El numeral 39-D brinda un cierto cobijo al trabajador al garantizarse que el periodo a prueba es improrrogable, que no podrá aplicarse al mismo trabajador de ninguna forma posible, ni en forma simultanea, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos distintos, pues con el mismo patrón esta prohibido en más de una ocasión. El artículo 39-E, nos asegura que el periodo a prueba no se va a echar en saco roto y formara parte para efectos del calculo de la antigüedad, punto bastante importante pues se hablo que el periodo a prueba no garantizaba esta prestación, cosa que no es verídica. Además, si subsiste la relación de trabajo una vez concluido el periodo a prueba o de capacitación inicial, la relación de trabajo seguirá y se considerara como una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Los contratos a prueba tienen ya una historia en México que no solo inicia con esta nueva regulación en la Ley Federal del Trabajo.

Los patrones por su parte dicen que los contratos a prueba responden a una pretensión sustancialmente justa, la cual es que el empleador no quiere comprometer obligaciones laborales con alguien que no demuestra, o no demuestra por un tiempo razonable, no solo la aptitud sino el carácter adecuado para integrarse a un centro de trabajo. Porque no bastarían los conocimientos técnicos que, en última instancia, pueden ser aprendibles, sino que hay algo más: esa relación de confianza indispensable entre patrón y trabajador que hace suponer que las cosas van a funcionar adecuadamente y que, por regla general, requiere de un cierto tiempo de experimentación. Es entonces, que la patronal justifica los contratos a prueba como una forma de poder conocer al trabajador de parte del patrón y viceversa.

Néstor de Buen nos explica esta intención psíquica de parte de los patrones al mencionar que su deseo es que la relación que nace cuando emplea a un nuevo trabajador es de que esta relación “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*” (De Buen, 2010:27).

Es entonces que se ha ejercido un abuso por muchos empleadores en México que inventaban contratos de aprendizaje *para evitar compromisos de estabilidad*. Estabilidad en el empleo que es uno de los principios fundamentales, beneficio que cualquier trabajador debe de obtener.

Asimismo, con las reformas hechas, **el empleador puede ejercer un poder discrecional, casi sin necesitar ninguna prueba para poder separar al trabajador de su empleo.**

En Iberoamérica el contrato a prueba ya esta regulado y aceptado en varios países, para poner unos ejemplos el contrato a prueba ya existe en las legislaciones de Colombia, España, Panamá, Honduras, Ecuador y Cuba, mencionándolo de manera expresa. Mientras que en Brasil no se menciona de manera expresa, pero la doctrina considera que esta implícito en el contrato a tiempo fijo.

Octavio Bueno Magano, menciona que corresponde a una “**irremediable necesidad del comercio jurídico**. Tiene como objetivo proporcionar al empleador la posibilidad de comprobar las aptitudes técnicas del empleado y a este la de confirmar la conveniencia de las condiciones de trabajo”.

En México anteriormente se podía decir que el contrato a prueba estaba regulado de cierta manera en el artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. El artículo habla sobre las causas de rescisión 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;

Este artículo consagra el derecho del patrón para rescindir la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad, cuando el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado hubieren engañado al patrón con certificados falsos o referencias inexactas acerca de las cualidades del trabajador. Se podía decir que era un periodo a prueba de treinta días contados a partir de la fecha en que se inició la prestación de servicios. Implica, sin embargo, la prueba de un engaño a cargo del patrón. Ahora bien, aun cuando en el juicio se demuestre que el trabajador incurrió repetidamente en errores al desempeñar su trabajo, y que no está capacitado para desarrollarlo, si no se justifican los presupuestos fundamentales del precepto enunciado, o sea, el engaño del patrón por parte del trabajador o del sindicato que lo propuso, debe estimarse que el *despido es injustificado* y que, por ende, el laudo absolutorio de la parte patronal es violatorio de derechos fundamentales. Así pues, el patrón debe acreditar en juicio la falsedad de los certificados y referencias o la falta de aptitudes o facultades del trabajador. Hoy en día este artículo sigue vigente. Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho del Trabajo tomo segundo llama a esta “modalidad” del contrato a prueba como “Contrato de trabajo definitivo, que, por imperativo legal, se considera, no obstante, como contrato de libre resolución durante un periodo determinado de tiempo”.

Es entonces que Néstor de Buen distingue varias formas de contratar a prueba de acuerdo a Alonso García, las cuales transcribiré textualmente:

- 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 constituirá, 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 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 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 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 posteriormente.

Lo característico de este contrato a prueba, en cualquiera de sus hipótesis, lo constituye el término a que se somete. Nuestra Ley Federal del Trabajo también consagra una especie de periodo a prueba que no ha sido derogado o reformado, este es para los trabajadores domésticos o del hogar, señalado en el artículo 343, el cual permite al patrón dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio.

Anteriormente la Corte fijó un criterio en donde se mencionaba que el contrato a prueba no estaba reconocido en nuestra legislación laboral de ninguna manera. La ejecutoria dictada en el Amparo Directo 867/79 Bernabé Terán Román, 17 de marzo de 1980 (Informe Cuarta Sala, 1980, p. 44), dice lo siguiente:

“CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la

contratación definitiva, o sea los llamados “a prueba”, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación en su duración.”

Este criterio ya ha quedado superado con la nueva reglamentación que regula de manera expresa el contrato a prueba y lo vuelve perfectamente legal en su artículo 39-A.

1.1.3 El periodo de prueba visto desde el derecho comparado

Observando la reforma con la adición del periodo a prueba desde los ojos del derecho comparado podemos decir que en el Estado español ya existía este. Regulado en el Estatuto de los Trabajadores, el cual es una analogía a la Ley Federal del Trabajo mexicana.

El Estatuto de los Trabajadores le dedica el numeral numero 14 al Periodo de prueba el cual nos menciona a la letra lo siguiente:

“Artículo 14. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, **la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores**. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. **El empresario y el trabajador están**, respectivamente, **obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba**. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Las

situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.”

Dividido en 3 puntos es de fácil entendimiento y de una buena redacción el artículo mencionado, se puede decir que hay una cierta parecido con el artículo 39-A mexicano, en cuanto a la duración que puede tener el periodo a prueba en trabajadores con un grado educativo importante. En España no puede exceder el periodo de prueba para “técnicos titulados” de 180 días y en México tampoco pero para trabajadores en 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”.

Otro parecido es que se intenta garantizar los “derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla”, como también en México en la LFT donde se menciona lo siguiente, “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”.

Asimismo debe de ser expresamente estipulado en el contrato este periodo a prueba en ambos de los casos, en México como en España. Asimismo, tampoco se podrá repetir este periodo a prueba mientras se haya realizado un periodo a prueba en el establecimiento o en la empresa con anterioridad en ninguno de los dos ordenamientos jurídicos.

Algo que no está previsto en la Ley Federal del Trabajo es la situación de incapacidad temporal, embarazo o adopción, donde en el Estatuto de los trabajadores se puede dar de mutuo acuerdo entre empleador y empleado el que se interrumpa el periodo a prueba por dichas razones ya mencionadas.

En cuanto a la duración del periodo de prueba en España, como nos explica en la obra clásica del Derecho Español, *Derecho del Trabajo* de los autores Manuel

Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde, se ha de estar a lo pactado en el convenio colectivo aplicable, de no ser así, se estará a los máximos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. También hay que mencionar que la ley no impone este periodo a prueba, nada se opone a que el contrato de trabajo se pacte sin prueba de por medio, ni a que el empresario renuncie a la prueba, aparte de la renuncia implícita que deriva de la falta de constancia escrita, ni a que reduzca su duración respecto de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el estudio de lo establecido en el Derecho Español sobre el periodo a prueba es interesante la sentencia de 2 de abril de 2007 de la Sala Social Sección 1era del Tribunal Supremo español identificada como RJ\2007\3193 donde se falla a favor de la demandada para la inexigencia de requisitos formales para la validez de la comunicación del cese en el periodo de prueba.

El Tribunal Supremo de España, el cual por mandamiento constitucional es, por medio del artículo 123, *“el órgano jurisdiccional superior en todos los ordenes, salvo lo dispuesto en materia de garantías constitucionales”*. Tiene jurisdicción en todo el territorio de la península ibérica. Dicho esto pasemos a analizar la sentencia mencionada.

Como antecedentes de hechos podemos mencionar que el actor demandó su despido injustificado dentro del periodo de prueba pactado de dos meses, durante la vigencia del contrato se produjeron diversas discrepancias entre el trabajador y el legal representante de la empresa con respecto a la conducta de aquel, que había abierto el tacómetro del camión provocando una multa de la Guardia Civil, se habían producido pequeños daños en un transporte de vehículos, y pretendía dejar el camión en su pueblo para iniciar ciertas rutas sin tener que comenzarlas desde la base de Albacete. En base a tales circunstancias y en atención a que el trabajador se encontraba en período de prueba, la empresa procedió a comunicar verbalmente al trabajador que rescindía su relación laboral. De modo que se admitió el recurso referido para su trámite correspondiente.

El Tribunal Supremo del país ibérico en la sentencia referida da como fundamento principal para su fallo que:

...

“siendo el período de prueba una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindir unilateralmente el mismo, **por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto, bastando con que el período de prueba este todavía vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora**, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó, **salvo que la decisión este motivada por razón discriminatoria** que viole el art. 14 CE **o vulnere cualquier otro derecho fundamental**, lo que aquí no se ha probado ni alegado, la conclusión tiene que ser, que en el caso de autos, debe estimarse del motivo de la empresa, pues su decisión de dar por extinguido el contrato, notificada verbalmente al trabajador el 6-01-05 respeta el art. 14-2 del ET, al haberse adoptado vigente el período de prueba”.

Lo resaltado es nuestro

Es entonces que se desestimó el recurso del actor en contra de la notificación verbal por la que perdió su trabajo durante el periodo de prueba. Este fallo que se dio en España es de suma relevancia pues deja varios tintes de unilateralidad en los despidos por parte de la patronal. Como se menciona, se puede rescindir un contrato de trabajo “*por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial al respecto*”, “*sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora*”.

Esto deja durante el llamado periodo de prueba español en una gran indefensión e inseguridad jurídica al trabajador puesto que por cualquier tema que ni siquiera

tenga que ver con “realizar las experiencias que constituyan el objeto de prueba”, como nos dice el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se puede rescindir la relación laboral y dejar al trabajador sin ningún recurso jurídico, para combatir el despido en los tribunales, ni económico para lograr subsanar las necesidades básicas a las que se enfrenta como individuo o como posible jefe de familia.

1.2.- Contrato de capacitación inicial

En la “nueva” Ley Laboral de dos mil doce se define además un contrato por capacitación inicial que a la letra dice lo siguiente:

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.

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, 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.

Los artículos 39-C, 39-D y 39-E forman parte del articulado que regula el contrato a prueba así como el contrato por capacitación inicial, en realidad es casi la misma reglamentación que en el contrato a prueba solo que la diferencia recae en que uno es a prueba y el otro es por capacitación inicial pero en realidad contienen en la Ley Laboral los mismos elementos. Podemos plantear que si se tiene que elegir entre el contrato a prueba y el contrato para capacitación inicial, la mejor opción sería un contrato a prueba porque de esta forma el trabajador se tomara su tiempo

en el trabajo de otra forma, tal vez con un mayor compromiso que si estuviera a capacitación inicial, pero esto cada empresa o patrón lo podrá determinar en base a sus necesidades y requerimientos particulares de cada caso.

Los elementos del contrato para capacitación inicial son los siguientes:

- ✓ Prestación de servicios subordinados,
- ✓ Por un periodo determinado,
- ✓ Bajo la dirección y mando del patrón,
- ✓ Hasta de 3 meses o hasta de 6 meses cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales o de administración de la empresa, o para desempeñar labores técnicas profesionales o especializadas,
- ✓ Tiene como finalidad, adquirir los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que se vaya a ser contratado,
- ✓ El trabajador podrá disfrutar del salario de la categoría o puesto que se desempeñe,
- ✓ El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin su responsabilidad, sino acredita el trabajador su competencia.

Anteriormente existía el contrato de aprendizaje enmarcado en el artículo 218 de la Ley de 1931, el cual decía 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”. Los elementos esenciales eran el 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. Dictaban los artículos 220 y 224 que era 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 cosa.

Era característica del aprendizaje el señalamiento de la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato. El patrón estaba

obligado a admitir en cada empresa, aprendices en numero 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. El contrato de aprendizaje generaba el derecho de preferencia respecto de las vacantes que pudieran presentarse, por lo que constituía la antesala de la celebración de los contratos de trabajo y en caso de despido el maestro o patrón debía cubrirle, a titulo de indemnización, un mes y medio del importe de la retribución convenida.

El hecho de que para el aprendizaje no se señalaran limites, ni de edad, ni de numero máximo de aprendices, genero abuso de la institución. Los patrones recurrieron al aprendizaje para evitar las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo y este se convirtió por ello, en un fácil instrumento de fraude legal, esto es, en una formula de explotación que encubría autenticas relaciones de trabajo disfrazadas, solo formalmente, de contratos de aprendizaje. El legislador lo suprimió en la Nueva Ley de ese entonces 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...”.

El suprimir el 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 estas **objetivamente** inaceptables, incurra en responsabilidad al prescindir del candidato.

Al día de hoy, la nueva regulación dejaría al libre albedrio de decidir al patrón lo que podría generar abusos pero legitimados por la Ley.

Capítulo 2.- El outsourcing o subcontratación

2.1.- Que es el outsourcing y cuales son sus fines

Al hablar de subcontratación podemos mencionar que se trata de un régimen de “la empresa fuera de la empresa”, esta forma de operar se manifiesta en la externalización, la reubicación, la reestructuración y la subcontratación.

Una investigación comparativa titulada: “Subcontratación: Un fenómeno global”, elaborada por Bárbara Sánchez, Alfredo Reynoso y Carlos Palli y publicada en 2011 por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), indican que a pesar que no hay cifras concluyentes, **algunos estudios hablan de que en México hay entre 2.4 y 4 millones de trabajadores bajo el esquema de outsourcing y que el mercado vale cerca de 700 millones de dólares.**

Estas cifras según un estudio de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional, han aumentado considerablemente hasta un 60% en la última década. Otros estudios, según los investigadores, revelan que aproximadamente 10% de los trabajadores en México están bajo esta figura. En Quintana Roo, por ejemplo, el 20% de los trabajadores del área de servicios y hotelerías están bajo esa modalidad.

Las empresas de subcontratación son famosas por poder darle la vuelta a la ley en muchos aspectos, crean sociedades cooperativas para ser utilizadas como patrones ficticios y de esta forma tratar de hacer deducibles para el IETU los sueldos, salarios y prestaciones al personal, así como eludir cuotas de seguridad social, el cual constituye un acto de simulación, lo cual es penado severamente por las leyes; esto en palabras de un estudio realizado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

2.1.1 ¿Qué es lo que buscan las empresas y eventualmente los gobiernos con la subcontratación?

Una flexibilidad numérica de la mano de obra, la posibilidad de que trabajadores de empresas subcontratistas puedan ser mas fácilmente empleados y desempleados que las empresas madres; una reducción de los costos de la mano de obra y la evasión de los contratos colectivos, que eventualmente puede privar en las empresas madre.

Esto es muy lógico, pero las versiones optimistas habrían planteado que, aunque inicialmente se comienza por estas condiciones desfavorables, la tendencia es ir hacia arriba, hacia un mundo esplendoroso de corte neoliberal.

En América Latina en particular, los subcontratados tienen salarios y prestaciones más bajos que los de la empresa madre, cuentan con jornadas de trabajo mas altas, tienen mayor inseguridad en el puesto y están expuestos a mayores riesgos en la salud y en la seguridad. Sus condiciones en general son peores, independientemente de que haya algunos segmentos pequeños que no se ajustan exactamente a estas tendencias generales.

2.2.- El marco jurídico de la nueva regulación

La exposición de motivos de la ley laboral, que entro en vigor el 1º de mayo de 1970, señala en relación con esta figura lo siguiente:

“Los artículos 12 al 15 consideran el problema que tantas dificultades ha suscitado en las relaciones obrero-patronales, de los intermediarios, después de la definición del artículo 12 al 13 dispone que serán considerados intermediarios las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona, si no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores; cuando se de esta circunstancia, el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa contratante por las obligaciones contraídas con los trabajadores. La economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, pero es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. Como esta circunstancia ha redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto sus condiciones de trabajo son inferiores a las de la empresa principal y porque las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo, el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad de la filial.”

De ahí que como los numerales 12 y 13 de la LFT mantienen su texto, sea necesario distinguir las dos clases de intermediarios existentes, el que:

- No tiene elementos económicos propios, solo participa en la contratación de personas para que un patrón se beneficie de los servicios del personal contratado, y
- Tiene elementos económicos suficientes para cubrir sus obligaciones, en cuyo caso se considera patrón

Así pues, la exposición de motivos de la reforma de 2012 que planteó el Ejecutivo Federal proponía regular la subcontratación de personal u outsourcing, con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, nos dice la exposición de motivos, que se define la figura jurídica de la “subcontratación”; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que esta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. Se señala expresamente que en todo caso los patrones y los intermediarios serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Así pues, se agregan a la Ley Laboral los siguientes artículos:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

La Ley Federal del Trabajo no contenía una definición expresa de lo que es la subcontratación a lo cual la nueva regulación nos viene a echar luz sobre él, dándonos un concepto del mismo, el cual a la letra dice:

“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con

trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”

Ahora bien, la nueva regulación ha instaurado algunos candados sobre esta figura jurídica, de acuerdo con información del Centro de Investigación en Economía y Negocios, constituye poco más del 40 por ciento del empleo formal en el país.

Dichos candados son los siguientes:

- a) No podrá realizarse en las actividades sustantivas que constituyan el objeto principal de la empresa,
- b) Deberá de justificarse por su carácter de especializado que agregue un insumo adicional a los procesos de producción o servicios,
- c) No podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, y,
- d) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del beneficiario.

De no ser así y no cubrir los requisitos arriba mencionados, el beneficiario se considerará por ley, patrón para todos los efectos y consecuencias legales, incluyendo en materia de seguridad social. Es importante recalcar que, por mandamiento de ley, el contrato que se celebre entre patrón beneficiario y contratista será solamente por escrito. No de no ser estipulado por escrito el contrato se definirá como por tiempo indeterminado.

Asimismo, a los patrones que intenten simular salarios y prestaciones menores respecto a los mismos trabajadores o se trate de impedir el ejercicio de sus derechos individuales o colectivos por medio del régimen de subcontratación,

serán acreedores de 250 a 5000 días de salario mínimo general en concepto de multa.

Capítulo 3

Nuevas disposiciones en la Ley Federal del Trabajo

3.1.- Limite a los salarios caídos

Se ha reformado el artículo 48, el cual nos menciona lo siguiente:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.”

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiera sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la ultima parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagaran también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejaran de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar,

dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este ultimo supuesto se dará vista al Ministerio Publico para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

El limite de los salarios caídos por el termino de 12 meses es arbitrario porque no tiene justificación en la afectación provocada al trabajador por los días que estuvo separado de su empleo ni en las posibilidades de conseguir otro trabajo; simplemente se ha impuesto un limite como ya se dijo, arbitrario.

Tampoco tiene relación con el termino legal del desarrollo del juicio, por ende genera incertidumbre e ilegalidad, ya que de los artículos 870 al 891 de la misma ley, que regulan el procedimiento ordinario laboral, se puede advertir que un juicio laboral tiene una duración de 67 días naturales, sin mayores incidencias, como se detalla en la siguiente tabla:

Acto procesal	Termino en días naturales
Presentación de la demanda	1
Radicación	Mismo día
Emplazamiento	15
Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones	10
Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas	10

Audiencia de Desahogo de Pruebas	10
Proyecto de laudo	10
Discusión y aprobación	10
Notificación del laudo	1
Total	67

Del análisis de la Ley Federal del Trabajo y de esta tabla se infiere que un juicio ordinario laboral, sin contratiempos dura 67 días naturales aproximadamente, motivo por el cual, la condena no debe de exceder de ese termino; sin embargo generalmente por causas imputables a la parte actora, a la jurisprudencia y al propio tribunal, el promedio de los procedimientos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado y en la Junta Federal dista mucho de estas cifras, llegando a durar hasta años.

En una especie de derecho comparado de lo que sucede en otros países con respecto a los salarios caídos, hay que mencionar que se han limitado estos, por ejemplo en Chile se circunscriben a 330 días, en Argentina a un mes de salario por cada año de servicios o parte proporcional, sin exceder del importe de tres meses, salvo lo previsto en la contratación colectiva; en Brasil a un mes de salario por cada año de servicios, y en contratos por tiempo determinado, se cubre la remuneración hasta el termino del contrato.

En España no tienen limite, pero el patrón puede recuperar del Estado el monto que exceda de 60 días, cuando aquel dentro de las 48 horas siguientes del despido reconoce que fue injustificado y liquida la indemnización de 45 días por cada año de servicios, lo que suspende la generación de salarios caídos.

Los salarios caídos en Alemania, se encuentran sujetos a la antigüedad, la gravedad de la causa, y el deber patronal de mitigar el daño. En caso de que el

trabajador sea reinstalado los salarios caídos no pueden ser mayores a seis meses de salarios.

En el Reino Unido se calculan sobre un monto específico, y bajo un principio de equidad y justicia, desde el despido y hasta la fecha de la audiencia, que generalmente lleva tres meses.

Sin embargo, en la mayoría de los países mencionados se han realizado adecuaciones a las normas procedimentales y a los órganos jurisdiccionales, a efecto de que los juicios se resuelvan con prontitud y acorde con los plazos establecidos.

El numeral 48 vigente, con el límite a los salarios caídos de 12 meses, infringe nuestra Constitución en el artículo 17 congruente con las garantías de audiencia y legalidad: acceso a la justicia, al debido proceso legal dentro de los plazos razonables que fijen las leyes, (independientemente de las cargas de trabajo de los tribunales), y a no ser afectadas por errores judiciales e inclusive a ser indemnizadas por causas imputables a los tribunales, garantías también previstas por los artículos 8.1, 10, 11, 24, 25 y demás relativos de la Convención Americana de Derechos Humanos, los cuales consagran dichas garantías como derechos fundamentales:

- **Artículo 8.1:** Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
- **Artículo 10:** Toda persona tiene derecho a ser indemnizada conforme a la ley en caso de haber sido condenada en sentencia firme por error judicial.

- **Artículo 11.1:** Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

- **Artículo 11.2:** Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

- **Artículo 11.3:** Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

- **Artículo 24:** Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

- **Artículo 25.1:** Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

- **Artículo 25.2:** Los Estados Partes se comprometen.-
 - A garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;
 - A desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y
 - A garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

Toda persona tiene derecho que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales.

Como el derecho del trabajo no es ajeno al sistema jurídico y los sujetos de la relación de trabajo están sometidos al Estado de Derecho, y tienen como limite la dignidad de la persona, los salarios caídos deben ser acordes con los derechos humanos reconocidos por el artículo primero de la Carta Magna, conforme al cual la afectación excesiva y desproporcionada del patrimonio de una persona constituye una violación a sus derechos fundamentales.

En dicha norma, específicamente el tercer párrafo, se establece que: “Todas las autoridades en el ámbito de su competencia tienen la obligación de promover, respetar y garantizar los derechos humanos de conformidad con el principio de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y **reparar las violaciones a los derechos humanos**”.

Como consecuencia de lo anterior, la condena de salarios caídos por un año e intereses, **es violatorio de los derechos humanos**, ya que el trámite del juicio dentro de los plazos fijados por la Ley, y la demora en que las autoridades incurren como resultado de la inobservancia de los términos previstos, no puede incidir en la parte juzgada representando un detrimento o perjuicio económico, **lo que se traduce en la imposibilidad de condenar al pago de salarios caídos cuando superan los plazos previstos por la legislación.**

Por lo anterior, corresponde al Estado cubrir los salarios caídos en exceso de los 67 días de duración del juicio, pues *tiene la obligación de respetar, prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos*, siempre y cuando el patrón no tenga responsabilidad en la demora; sin lugar a dudas el

Estado tendrá que implementar las medidas necesarias para la impartición de justicia dentro de los plazos y términos fijados en las leyes, tal y como es su obligación consagrada en la Ley Suprema. Así pues, será importante promover amparos en contra de los primeros actos de aplicación de este precepto.

Aunado a lo anterior, en el precepto 48 se indica que:

“Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones”

Lo que podría interpretarse a *contrario sensu* que el tope de los salarios caídos y los intereses no pueden ser objeto de prestaciones accesorias o de diversa naturaleza jurídica de la reinstalación o indemnización por despido.

También se menciona: “si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a (...)”, lo que algunos tratadistas han interpretado que no es aplicable a los casos de despido, sin embargo, debemos recordar que la jurisprudencia de la Corte, ha establecido que la rescisión se equipara al despido, y de no acreditarse las causas de la separación, el despido es injustificado.

En el caso de incumplimiento a las normas de preferencia de derechos a puestos vacantes o de nueva creación contenidas en los numerales 154 y 156 de la Ley, el artículo 157 de la reforma, señala expresamente que el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y además a que se le paguen los salarios e intereses referidos en el párrafo segundo del artículo 48.

En la fracción IV del precepto 947 relativo a la insumisión al arbitraje y negativa a acatar el laudo pronunciado por la Junta, se incorporo en la reforma:

“además, se condenara al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido por el artículo 48, así como a la prima de

antigüedad en los términos del artículo 162”, haciendo referencia expresa al límite de los salarios caídos.

En la fracción III del numeral 50, relacionado con las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador por rescisión por causas imputables al patrón, también se aclaró que el pago de los salarios vencidos e intereses, se hará en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

No obstante, en los supuestos de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón, la relación de trabajo queda automáticamente extinguida, por lo que ante dicho acontecimiento, éste debe resarcir el daño causado, mediante el pago de tres meses de salario, 20 días por año, prima de antigüedad y partes proporcionales, pero de manera alguna debe proceder el pago de salarios vencidos y menos de intereses, puesto que el vínculo laboral se encuentra concluido, y no tienen su origen en obligaciones patronales vencidas ni con el tiempo en que el trabajador estuvo privado de su trabajo.

3.1.1 ¿Cuáles son las causas que dilatan los juicios laborales?

El numeral 48 modificado de la LFT de la misma manera dispone:

“Si la dilación procesal es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción consistirá en suspensión hasta por 90 días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo”.

Además, en este supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

- La medida es justificable, porque los servidores públicos deben ser sancionados en caso de que sus actos u omisiones sean un obstáculo para la impartición de justicia; sin embargo, deberán acreditarse las irregularidades e ilegalidad de las omisiones o conductas en que

incurrieron; pero se soslaya que el gran problema de las Juntas es integral, porque existen múltiples factores que inciden en ello, por ejemplo:

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido relegadas a un segundo plano en las decisiones del gobierno, no obstante su importante función social de mantener el equilibrio de los factores de la producción y la paz social. En todos los juicios sometidos a su consideración se viola el artículo 17 de la CPEUM y la legislación laboral, toda vez que no se cumplen los términos legales para dictar los acuerdos de tramite y menos aun la resolución definitiva, provocando así graves trastornos a la sociedad, porque la justicia no es pronta ni expedita.
- La administración de la justicia laboral se encuentra en crisis estructural, económica y en franco deterioro, por diversas causas internas, externas y sobre todo por la falta de asignación de un presupuesto suficiente para hacer frente al aumento de los problemas laborales originados por las crisis económicas recurrentes; al incremento en los despidos, a las cargas exageradas de trabajo, y el aumento indiscriminado de los juicios laborales y de seguridad social que han provocado retrasos en los juicios, que impiden resolver con prontitud y en los términos de ley.
- Las practicas procesales de los apoderados de los trabajadores para diferir en múltiples ocasiones la audiencia inicial mediante la aclaración o modificación de su demanda; enderezamiento de la demanda en contra de diversos codemandados físicos, desahogo de pruebas innecesarias, solicitud de presentación de testigos por conducto de actuarios, practicas tortuosas y otros aspectos o incidentes dilatorios, que provocan el retraso de los procedimientos y por ende, el incremento descomunal de los pasivos laborales de difícil cumplimiento.

Serian interminables las causas del rezago procesal, que han provocado la crisis de las JCA, sin dejar de reconocer que es el propio Estado, a través de los organismos públicos descentralizados, el principal promotor de los conflictos y el sector que menos favorece a la conciliación.

No obstante que el tema fundamental es el retraso de los procedimientos, la reforma no contiene medidas suficientes para agilizar los juicios laborales o por lo menos que tengan una duración razonable; salvo el límite de los salarios caídos que puede representar una mejoría, pero lamentablemente el fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de justicia y legalidad no han sido la prioridad del gobierno.

Por otra parte, se estableció una sanción a los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral.

A manera de conclusión podemos resumir que, anteriormente el artículo 48 de la LFT disponía:

“Cuando un patrón no comprueba en juicio la causa por la cual despidió a un trabajador, este último tiene derecho a que se le reinstale o se le pague una indemnización equivalente a tres meses de salario. Adicionalmente, se le deben cubrir los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo sin ningún tipo de limitante”.

A grandes rasgos se reforman los siguientes conceptos:

- Tapa el pago de salarios caídos a un año. Pero si transcurrido dicho plazo todavía no se concluye el juicio o no se ha dado cumplimiento al laudo, también deberán pagarse al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.
- Hace el acotamiento que en caso de muerte se interrumpe la generación de este concepto, a partir de la fecha del fallecimiento, y

- Sanciona a los litigantes, abogados o representantes que realicen practicas tendientes a retrasar los juicios laborales con multas por el equivalente de 100 a 1,000 Salarios mínimos generales vigentes y si estas practicas son originadas por servidores públicos la sanción consiste en una suspensión de hasta 90 días sin goce de salario y en caso de reincidencia, la destitución definitiva del cargo, así como la denuncia penal ante el Ministerio Publico.

Se pretende preservar el carácter indemnizatorio de los salarios caídos y disminuir la duración de un juicio, evitando las cargas irracionales que tienen la mayoría de las JCA, pues la falta de limite a estos salarios crea la posibilidad de aplicar diversas estrategias extralegales por parte de los litigantes en materia laboral, con el animo de alargar los procedimientos para que se sigan generando salarios caídos indefinidamente, lo que coloca en una posición de desventaja a las organizaciones, produciendo inclusive el cierre de varias de ellas, al no poder cubrir las cantidades irreales a las que son condenadas. Sin embargo, queda para la reflexión, entre otros tópicos, considerar hasta donde es constitucional limitar el derecho de los trabajadores a recibir esta indemnización y de los patrones pagarla cuando resulte imputable el retraso a las autoridades judiciales.

Capítulo 4.-

Principios del derecho del trabajo vulnerados con la Reforma Laboral

Es importante mencionar los principios del derecho del trabajo que se vulneran con estos cambios sustantivos a la legislación laboral, empezare por el Principio Protectorio, cabe puntualizar que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que el ordenamiento jurídico como sistema de paz social y moralmente justo como nos explica Alonso Olea. El principio protectorio, *consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador, **tiende a nivelar desigualdades***, desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos.

Con la salvedad de que en medida que opere eficazmente el garantismo colectivo esas desigualdades se atenúan considerablemente, de cualquier forma, respecto al trabajador individual, suele mantenerse su situación de inferioridad, por lo que conserva su vigencia el principio protectorio.

Es entonces que se cuestiona donde existe este principio protectorio en las nuevas reformas, ya que los cambios realizados tienen un tinte patronal marcadísimo.

El Principio de Igualdad de Trato se concreta en que de parte del empleador, el trabajador reciba un tratamiento igual, para iguales, en iguales circunstancias. Esa matizada igualdad de trato, que no consiste en un igualitarismo mecánico, equivale a la prohibición de trato diferente arbitrario. De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad.

Se cuestiona entonces, ¿el principio de igualdad de trato está inmerso en las nuevas modalidades de contratación? ¿Se puede hablar de igualdad de trato

cuando algunos trabajadores son contratados por capacitación inicial, algunos otros por tiempo indeterminado y algunos más por periodo a prueba?

No hay igualdad de trato y se cae en acciones arbitrarias cuando se puede despedir sin más a un trabajador después de cierto tiempo solo por “no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, **a juicio del patrón**”. Es entonces que se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.

Por supuesto que el principio protectorio y el principio de igualdad de trato están siendo claramente vulnerados.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona el carácter de fuente del derecho del trabajo que tiene la equidad. El cual textualmente nos dice lo siguiente:

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., **se tomarán en consideración** sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, **los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución**, la jurisprudencia, la costumbre y **la equidad**.

Un *espacio aparte* hay que hacerle a la equidad, entendida como “el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas mediante las cuales se tome en cuenta las características singulares del caso particular, de suerte que en vista de estas se interprete y aplique con justicia la ley, que siempre esta redactada en términos abstractos y generales” (Bermúdez, 2008:51). En otras palabras, la equidad es una interpretación razonable.

Por ello, Recaséns Siches afirma: “La equidad es lo justo, pero no lo justo legal, tal como se desprendería de las palabras de la ley, sino lo auténticamente justo respecto del caso particular.”

Personalmente estoy de acuerdo en atribuirle, como lo hace el autor Miguel Bermúdez Cisneros es su obra Derecho del Trabajo, una *naturaleza especial a la equidad* como fuente del derecho laboral, porque si por ella se entiende “**el sentido más justo de interpretar y aplicar la ley**”, entonces no tendrá un carácter supletorio como las demás fuentes, sino *su uso será obligatorio y constante* ya que para su aplicación no se requiere un vacío legislativo, como al que se refiere el citado artículo 17 de la ley al decir “a falta de disposición expresa”.

Conclusiones

Presentare una breve reseña de la reforma laboral de 2012 a manera de conclusión:

I.- Creación de empleos

En la exposición de motivos que justifica la reforma, Felipe Calderón señala que su principal propósito es crear más empleos. Nada más falso. Todas las reformas laborales de este tipo -realizadas en Latinoamérica y España a partir de los años noventa- han generado empleo precario, eventual y por horas; y peor aún, desempleo y subempleo, con las subsecuentes pobreza, emigración y delincuencia. En la exposición de motivos se habla ampliamente de los problemas del desempleo en México y el mundo, en el marco del mercado de trabajo y desde el ángulo económico que rige las fuerzas del mercado, *el trabajo como una mercancía más*. Por eso se pone como centro de la reforma *“incrementar la productividad”*. El empleo no se ve como un derecho humano, social y cuya responsabilidad principal es del Estado, como lo establece la Constitución, sino como una variable económica neoliberal: *una mercancía*.

Para justificar la reforma, se afirma que: “El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales”, desconociendo que el derecho laboral por naturaleza es dinámico, se hace y ajusta momento a momento. Se pretende ocultar que se ataca a la Constitución y sus principios: *el carácter tutelar del trabajo, la justicia social, la estabilidad en el empleo y la libertad sindical, entre otros*. La reforma es inconstitucional.

II.- Destrucción de la estabilidad en el empleo

El primer artículo que se reforma es el 2, para incorporar la noción de “trabajo decente” que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero no

se incluye en la larga lista de elementos que integran a esta noción, **ni más ni menos que a la estabilidad en el empleo**. Sin estabilidad en el empleo no hay trabajo decente en ningún lugar del mundo, salvo que se pague el salario por horas como en Estados Unidos -que no es nuestro caso-. ¿Se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador con salarios de hambre y empleos eventuales o precarios? ¿De las reformas se desprenden disposiciones equitativas y justas?, es decir ¿se busca la equidad y la justicia como fin último?

El derecho y principio constitucional de la estabilidad en el empleo se destruye en los artículos 35, 39 y 39 letras A, B, C, D y F reformados; se le sustituye por empleos eventuales, como “contratos a prueba inicial” y “capacitación inicial”, en los que después de seis meses el patrón *“dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.”*

La estabilidad en el empleo es el contrato de base o de planta, con el que los trabajadores tienen seguridad y permanencia en el empleo. Con los artículos reformados, más el artículo 83 de contrato por horas, se sustituye el empleo de planta por el precario: eventual o por horas.

La estabilidad en el empleo es la base fundamental de la Ley Laboral para que los trabajadores tengan acceso a los demás derechos básicos. Con empleos eventuales y por horas podrían quedar excluidos los demás derechos de la Ley y de los contratos colectivos.

La principal consecuencia de los contratos eventuales y por horas es la *caída del salario, de las prestaciones y de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)* y demás instituciones laborales.

En resumen, ésta es la principal demanda patronal desde hace años por parte de los empleadores para con el Gobierno Federal: eliminar el empleo seguro o de planta para reducir el salario y las prestaciones. Este alcance se conoció en los países que reformaron sus leyes en este sentido. Con ello se logró una inseguridad plena de derechos para los trabajadores

III.- Salarios

Los salarios en general se reducirían con ese tipo de contratación precaria. Además, la institución protectora constitucional de los salarios mínimos y los salarios mínimos profesionales se destruye oficialmente con la reforma -ya los han reducido desde 1977, y sobre todo desde 1982- al hacer que los infinitesimales salarios mínimos no sirvan para cubrir las necesidades del trabajador. Se podrá pagar el salario mínimo de modo fragmentado y según el tiempo laborado. Se pagará a ocho pesos la hora, como se propone en el artículo 83, algo irrisorio y fuera del contexto socioeconómico del país.

IV.- Despidos

Se crea la que llamare “Ley del Libre Despido” al facilitar y abaratar los despidos; se agrega una nueva causal de despido justificado, fácil de acreditar por los patrones: la falta de probidad (o respeto) del trabajador contra los clientes o proveedores del patrón.

Se exime al patrón de entregar por escrito el despido y las causas al trabajador de modo personal; ahora, el aviso podrá ser a través de la Junta de Conciliación, como se menciona en el numeral 47 del capítulo de Rescisión de las Relaciones del Trabajo.

En caso de despido, el patrón podrá pagar los salarios caídos hasta por una año, aunque el despido sea ilegal. Antes se “castigaba”, por así decirlo, al patrón por el despido ilegal con los salarios caídos; ahora se le premia porque ningún juicio normal dura menos de tres años. Esta medida complementa y acelera la creación de empleos precarios.

Los artículos 15, 15-A, 15-B, 15-C y 15-D y siguientes legalizan la proliferación de los subcontratistas, que actualmente se llaman “empresas de fuerza de trabajo” o de “servicio de trabajadores”, que ofrecen como mercancía a los seres humanos.

Estas empresas servirán para simular la relación laboral y permitir que el verdadero patrón ni siquiera sea conocido por el trabajador. Esta medida complementa las anteriores: facilita los despidos y los empleos precarios, lo que permite advertir hasta qué punto se trata de una reforma integral y de fondo a favor de los patrones.

La reforma que se realizó no plantea un cambio beneficioso para el ámbito socioeconómico ni jurídico del país.

Fuentes consultadas

- Ley Federal del Trabajo. Consultada en el siguiente enlace: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultada en el siguiente enlace: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>
- PODETTI, Humberto A. “*Los principios del derecho del trabajo*”. Consultado en el siguiente enlace: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/11.pdf>
- Diccionario de la Real Academia Española; consultado en el siguiente enlace: <http://www.rae.es/rae.html>
- DE BUEN LOZANO, Néstor, “*Derecho del Trabajo tomo segundo*”. Vigésima segunda edición. México. Editorial Porrúa.
- BERMUDEZ, Miguel, “*Derecho del Trabajo*”. Séptima reimpresión. México. Editorial Oxford.
- SANDOVAL, Francisco. “*Ese fenómeno llamado outsourcing*”. 2 de octubre de 2012. Consultado en el siguiente enlace: <http://www.animalpolitico.com/2012/10/ventajas-y-riesgos-de-la-subcontratacion-outsourcing-en-mexico/#axzz2Utr938Yy>
- MANSUETI, Alberto. “*Que es el neoliberalismo*”. 7 de febrero de 2008. Consultado en el siguiente enlace: <http://www.liberalismo.org/bitacoras/1/4838/neoliberalismo/alberto/mansueti/>
- DE BUEN LOZANO, Néstor, “*Clases de contrato de trabajo*”. Consultado en el siguiente enlace: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/20.pdf>
- “*Análisis expositivo de la reforma laboral, volumen I*”. Consultado en el siguiente enlace: <http://cijma.wordpress.com/2012/10/29/analisis-expositivo-de-la-reforma-laboral-vol-i/>
- “*Cuadro comparativo. Disposiciones de Ley Federal del Trabajo anteriores y el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (DOF 30 de noviembre de 2012)*” Consultado en el siguiente enlace: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Cuadro%20comparativo%20LFT%20vs%20Reforma.pdf

- BERMUDEZ, Miguel, “*Derecho del Trabajo*”. Séptima reimpresión. México. Editorial Oxford.
- OLEA, Manuel Alonso, “*Derecho del Trabajo*”. Decimonovena edición. España. Editorial Civitas Ediciones.