**DERECHOS HUMANOS Y REFORMAS LABORALES EN MÉXICO**

**Dr. Jesús Rodríguez Cebreros:** Doctor en derecho; investigador nivel I del Sistema Nacional de Investigadores de México; coautor de 10 libros en materia jurídica; ha publicado más de 20 artículos arbitrado y/o indizados en revistas nacionales y extranjeras; profesor a nivel licenciatura, maestría y doctorado; y líder del Cuerpo Académico Estudios Jurídicos de la Facultad de Derecho Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California, México.

**Dra. Yolanda Sosa y Silva García**: Doctora en derecho; investigadora nivel I del Sistema Nacional de Investigadores de México; autora y coautora de 10 libros en materia jurídica; ha publicado más de 20 artículos arbitrado y/o indizados en revistas nacionales y extranjeras; profesora a nivel licenciatura, maestría y doctorado; y miembro del Cuerpo Académico Estudios Jurídicos de la Facultad de Derecho Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California, México.

**Mtra. María Salomé Magaña Martínez:** Maestraen derecho; estudiante del Doctorado en Ciencias Jurídicas que se imparte en la Facultad de Derecho Mexicali de la Universidad Autónoma de Baja California, México; ha publicado diversos artículos arbitrado y/o indizados en revistas nacionales y extranjeras; profesora a nivel licenciatura, y maestría.

**RESUMEN:** El presente trabajo tiene por objeto realizar un estudio de la forma en que se gestó, desarrolló y evoluciona la adaptación de la legislación laboral mexicana desde el punto de vista sustantivo a las circunstancias globales, y el impacto de dicha reformas en materia de derechos humanos; desde luego, haciendo una breve alusión a los antecedentes históricos que dieron origen a la materia laboral en México, ‘particularmente en el caso de del nacimiento del artículo 123 constitucional, de la ley Federal del Trabajo de 1931, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su importante reforma en 1980, así como las reformas sustantivas vigentes a partir del 1º de diciembre del año 2012.

**I.- INTRODUCCIÓN:**

Desde el punto de vista político, social, cultural, y principalmente económico, existe una corriente mundial globalizadora que permea en todos los ámbitos de la vida del hombre, y de la cual por supuesto no puede escapar el derecho. Diversos países, principalmente europeos y norteamericanos (Estados Unidos y Canadá) han alcanzado una gran evolución en este apartado, adaptándose a las nuevas circunstancias globales; otros, como Argentina, Chile, Brasil y Uruguay, con diversos matices, fueron los primeros sudamericanos en adaptar sus legislaciones a las nuevas circunstancias; el resto de los latinoamericanos, se ocuparon de manera incipiente y en forma de reflejo en verificar la manera en que necesariamente deberán incorporarse a esa corriente, de estos uno de los más cautelosos, justificada o injustificadamente, lo fue sin lugar a duda México.

Uno de los apartados en los que fue más perceptible la postura renuente de México para incorporarse al mundo globalizado es la materia laboral, lo que ocasionó que en el ámbito internacional se visualizara nuestro Derecho del Trabajo como un conjunto de instituciones clásicas y románticas, casi míticas, ajenas en consecuencia a los mecanismos de regulación laboral recomendados por los organismos internacionales, principalmente el Banco Mundial, el Fondo Monetarios Internacional y la Organización Internacional del Trabajo, e imperantes a nivel global.

El presente trabajo tiene por objeto realizar un estudio sobre las repercusiones que en materia de derechos humanos han tenido las reformas sustantivas a la legislación laboral mexicana.

**II.- ANTECEDENTES:**

 El Derecho del Trabajo surge con la revolución industrial, al aparecer una perspectiva diferente de las relaciones de trabajo[[1]](#footnote-1) y acotarse el concepto de subordinación.

# Con la caída de Victoriano Huerta[[2]](#footnote-2) el 15 de julio de 1914, “los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo”[[3]](#footnote-3) y como consecuencia de ello, en algunas entidades federativas, principalmente en Aguascalientes, Coahuila, Jalisco, San Luis Potosí, Tabasco, Veracruz, y Yucatán, se emitieron diversas disposiciones legales que reglamentaron el acceso por parte de los trabajadores, a ciertos beneficios y prestaciones laborales. El 14 de septiembre de 1916, el presidente Venustiano Carranza[[4]](#footnote-4) convocó a la integración de una asamblea constituyente para redactar una nueva Constitución, y elaborado el proyecto por dicha comisión y sujeto a debate el dictamen correspondiente, con algunas modificaciones y adiciones, fue aprobado el 23 de enero de 1917, surgiendo así a la vida jurídica nuestro Artículo 123 original.[[5]](#footnote-5)

El 17 de enero de 1917, a las 18:40 horas, Venustiano Carranza firmó la nueva Constitución, misma que incorpora lo que ha sido considerada “la primera declaración de derechos sociales de la historia”.[[6]](#footnote-6)

# Al llegar al poder, el Presidente Pascual Ortiz Rubio inició el proyecto de crear una Ley Federal del Trabajo[[7]](#footnote-7) en que se buscaba sentar las bases de mejores condiciones laborales, libertades, derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones. Este proyecto fue redactado poniendo especial atención en garantizar que los principios del Artículo 123º de la Constitución fueran incluidos.

# La Ley Federal del Trabajo de 1931 entró en vigor el 18 de agosto de dicho año y estaba integrada por 685 artículos, y fue posteriormente sustituida por una nueva ley en el año de 1970.

Tal y como narra el maestro De la Cueva, el proceso de creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue largo, involucró las administraciones de los presidentes López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz, y en él estuvieron involucrados también los representantes obreros y patronales.[[8]](#footnote-8)

La Ley Federal del Trabajo vigente en México entró en vigor el 1ro. de mayo de 1970, pero es de destacarse que el 4 de enero de 1980, se promulgó la reforma que modificó los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, que consistió en la denominada reforma procesal laboral e incluyó la adición al artículo 47 del procedimiento para la entrega por parte del patrón al trabajador del aviso de despido.

La dinámica de las relaciones laborales en México, al igual que en el ámbito internacional, tuvo como consecuencia, en los últimos años, la creciente inquietud en el sentido de modificar los términos en los cuales las mismas están reguladas; a su vez, la práctica académica y forense nos ha enseñado que los elementos que permitieron la gestación del derecho laboral clásico en nuestro país, no son los mismos que imperan en la actualidad, por lo que surgió, por una parte, la interrogante de verificar la necesidad de incorporar al texto de la ley las transformaciones que en el ámbito tecnológico, social, político y económico ha propiciado la globalización; o si por otro lado, los términos en que se encontraba redactada la normatividad laboral eran lo suficientemente flexibles como para adaptarse a esas nuevas realidades, sin necesidad de modificaciones sustanciales.

Desde el punto de vista constitucional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el numeral 71 que el derecho de iniciar leyes o decretos compete: al Presidente de la República; a los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión; a las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México y a los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores, en los términos que señalen las leyes.

Con fecha 9 de agosto de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una adición a este artículo en el cual se regula la iniciativa preferente consistente en que se establece que 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.

# El primero de septiembre de 2012, el entonces titular del Ejecutivo Federal en México, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, presentó una iniciativa con carácter preferente para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

# El texto íntegro de la Iniciativa fue publicado en la Gaceta de la Cámara de Diputados (cámara de origen) el martes 4 de septiembre de 2012, turnándose a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

# Así las cosas, después de “*escuchar a los actores relevantes*”, y habiendo transitado el proyecto en varias ocasiones entre la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados, previo su paso por las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y habiéndose sostenido acalorados debates entre los representantes de los partidos políticos de izquierda versus los de derecha, insistiendo los primeros en el carácter lesivo de la reforma para el sector obrero; pasados solamente tres meses, se aprobó la reforma, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, entrando en vigor al día siguiente, es decir, el 01 de diciembre de 2012.

En la versión oficial, la sola entrada en vigor de la reforma laboral propiciaría de inmediato el que se generaran 400,000 empleos, además de que “implicó de manera general 363 modiﬁcaciones entre reformas, adiciones y supresiones, con el propósito de contar con un ordenamiento jurídico acorde a la realidad de nuestro país.

 Se trata en esencia de una reforma integral, el 50% de estas modiﬁcaciones representaba la inclusión y el reconocimiento de diversos aspectos sociales; un 32% se refería a los aspectos económicos, y un 18% a los aspectos procesales.”[[9]](#footnote-9).

**III.- DERECHOS HUMANOS LABORALES**

Todas las normas sobre derechos humanos, cualquiera sea su fuente, integran un sistema con jerarquía constitucional, a ese sistema normativo los tribunales constitucionales y la doctrina latinoamericana, han dado el nombre de *Bloque de Constitucionalidad de los Derechos Humanos*, dentro de los que desde luego se encuentra la materia laboral.

El *Bloque de Constitucionalidad de los Derechos Humanos Laborales* se encuentra integrado por la Constitución de cada país y por los instrumentos internacionales (Tratados, convenios, pactos, acuerdos, etc.), y en el caso de México, según lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 1º de la Constitución, inclusive por los tratados, convenios o pactos no ratificados por nuestro país, que contenga disposiciones relativas a los derechos humanos en materia de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, en la doctrina internacional en materia de derechos humanos laborales, se ha estructurado un nuevo sistema de principios del derecho del trabajo, denominados “*Principios del Derecho del Trabajo de Segunda Generación*”; dentro de los cuales, relacionados con el concepto de violación que nos ocupa, podemos resaltar los siguientes:

**a) *Principio de complementariedad e interdependencia de todas las normas sobre derechos humanos.***Que consiste en que la totalidad de los instrumentos que conciernen a la misma familia de derechos y están unidos en torno a la persecución de los mismos objetivos, deben considerarse partes de un todo coherente e interdependiente, aunque procedan de distintos instrumentos.

***b) Primacía de la disposición más favorable a la persona humana.*** En México, contemplado en el segundo párrafo del artículo 1 de la Constitución, que establece la prioridad de los tratados que reconocieren otros derechos fundamentales o lo hicieren en grado mayor. Esta primacía de la disposición eventualmente más protectora, resulta también afirmada en los artículos 8.3 y 22.3 respectivamente, de los Pactos Internacionales, a propósito de la libertad sindical y sus garantías, que están reguladas por el Convenio 87 de 1948 de la OIT. Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos al analizar el art. 29, inc. B de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, no sólo enunció ese criterio, sino que dejó perfectamente aclarados sus efectos en el Derecho Internacional y en el interno de cada país.

***c) Principio de progresividad.*** En la especie, la progresividad de las normas puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales, la cual sostiene a ese respecto, que el orden público internacional tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de una mayor extensión y protección de los derechos sociales.

**d) Principio de irreversibilidad.** El cual constituye un complemento del principio de progresividad, y está relacionado con la imposibilidad de que se reduzca la protección o el derecho ya acordados, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos, incluidos los laborales, y se desprende de lo dispuesto por el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* de la Organización de las Naciones Unidas[[10]](#footnote-10), en cuyo artículo 5º, numeral 2, se establece que “*No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado*.”; así como del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de la Organización de las Naciones Unidas[[11]](#footnote-11), en cuyo artículo 5º, numeral 2, se establece que “*No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado*.”

De estas disposiciones se colige que la reforma laboral en México se colocaría en absoluta contradicción con los principios de progresividad e irreversibilidad, al formalizarse cualquier norma que privase a los trabajadores de derechos y garantías fundamentales que ya hubieren sido previamente reconocidos.

Estos principios vienen a ser, además, una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo, desde que ha sido consagrado en el inciso 8o del art. 19 de la Constitución de la OIT y aceptado universalmente.

En ese tenor, a la luz de los argumentos vertidos con antelación, también podemos concluir que la reforma laboral debía evitar la violación de los principios de *primacía de disposición más favorable* o principio *pro persona*, y de *complementariedad* e *interdependencia* de las normas laborales.

**IV.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A la luz del planteamiento original de nuestro trabajo, en el sentido de verificar las repercusiones que en materia de derechos humanos han tenido las reformas sustantivas a la legislación laboral mexicana, nos permitimos resaltar el contenido dela artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 2º y 3º de la vigente Ley Federal del Trabajo, que preceptúan:

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley…

**Ley Federal del Trabajo**

**Artículo 2o.-** Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como **propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales**.

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.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. **No es artículo de comercio**.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Tomando en cuenta los preceptos constitucional y reglamentarios antes descritos, corresponde ahora verificar si la forma en que se gestó, desarrolló y evoluciona la adaptación de la legislación laboral mexicana a las circunstancias globales, específicamente en materia de regulación del outsourcing (subcontratación) y de flexibilización de los contratos de trabajo, tomó en cuenta el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, observando los diversos principios acuñados por la doctrina internacional en materia de derechos humanos laborales; análisis que se efectúa en los términos siguientes:

**SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING):**

El artículo 15-A establece que 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.

 El artículo 15-B señala que 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.

El artículo 15-C refiere que 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.

Por último, el artículo 15-D dispone que 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.

 Es pertinente señalar que en la práctica laboral de nuestro país, aun sin regulación expresa, la figura de la subcontratación o suministro de personal ya venía efectuándose en años anteriores a la entrada en vigor de la reforma, y era utilizada preponderantemente como un mecanismo para hacer eficiente desde el punto de vista laboral la gestión empresarial, provocando eventualmente la insolvencia de la suministradora ante la presencia de conflictos de trabajo, derivada de la estructuración de grupos o redes de empresas donde la suministradora solamente se encargaba de contratar y pagar a los trabajadores, pero carecía de patrimonio para hacer frente a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

 La regulación propuesta en la reforma respecto de esta figura presenta los siguientes inconvenientes:

1. La labor debe tener el carácter de especializada y en este apartado se presenta una de las características que permea en la reforma laboral, consistente en el establecimiento de conceptos subjetivos que traerán como consecuencia el que en la práctica, para efectos de la subcontratación, se determine unilateralmente por el patrón en qué casos estamos ante la presencia de labores especializadas, lo que propiciará un sinnúmero de conflicto en los que se debatirá procesalmente por acreditar que efectivamente se trata de una labor de esas características. En estos conflictos, sobre la base de lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba corresponderá al patrón.
2. El incumplimiento de la obligación del contratante de verificar la solvencia económica del contratista, solamente es sancionada al momento de la celebración del contrato de suministro de personal.
3. No existe obligación ni sanción alguna respecto de la verificación por parte del contratante de la solvencia del contratista en forma posterior a la celebración del contrato de suministro.
4. No existe mecanismo específico en la LFT que permita verificar quien o como se certificará el cumplimiento de estas obligaciones por parte del contratante.
5. En relación al artículo 15 C, no existe mención expresa respecto de cuáles serán los mecanismos que deberán emplearse por parte de la contratante, para verificar el cumplimiento de estas obligaciones de la contratista, además de que las cuestiones a verificar, ninguna relación guardan con el cumplimiento por parte de la contratante de las obligaciones en materia de pago de prestaciones o beneficios de seguridad social. Más aún, mediante el presente dispositivo, se imponen a las contratantes obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, que ya corresponden a diversas autoridades. En el mismo sentido, se insiste en la postura de burocratizar el cumplimiento de obligaciones derivadas del suministro de personal, a través de la integración de organismos, generalmente paritarios, de difícil materialización y que no tienen el carácter de obligatorios.

Cabe mencionar que, según mencionan Alfredo Sánchez Castañeda, Carlos Reynoso Castillo, y Bárbara Palli, a pesar que no hay cifras concluyentes, para 2007 **algunos estudios hablaban 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 dólar**es**.[[12]](#footnote-12)**

**CLÁUSULA A PRUEBA Y CONTRATOS DE CAPACITACIÓN INICIAL:**

Previo a la reforma laboral de 2012, en México las relaciones de trabajo se establecían como regla por tiempo indefinido, y solo excepcionalmente podrían pactarse por tiempo u obra determinada, o para la inversión de capital determinado; con motivo de la reforma, se incorporaron dos nuevas figuras o modalidades contractuales en materia de trabajo, el *periodo de prueba* y la relación de trabajo para *capacitación inicial*.

La Ley Federal del Trabajo establece ahora en su artículo 35 que 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; subsistiendo la mención de que a falta de disposición expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Por su parte, el adicionado artículo 39-A prevé que el periodo de prueba solo puede establecerse en contratos por tiempo indeterminado y en contratos por tiempo determinado cuya duración exceda de ciento ochenta días.

La duración y características de dicho periodo de prueba son las siguientes:

1. No podrá exceder de treinta días.
2. Tratándose de trabajadores de confianza o de aquellos que desempeñarán labores técnicas o profesionales especializadas, la duración del periodo será de hasta ciento ochenta días.
3. De no acreditarse la habilitación, a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
4. Según el artículo 153-E, las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se constituirán en empresas con más de 50 trabajadores, y desde luego, deben ser paritarias, es decir, integradas con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.
5. El contrato respectivo deberá formularse por escrito, en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.
6. Durante la vigencia del contrato, se garantizará la seguridad social del trabajador.

La relación de trabajo para capacitación inicial se materializa en forma previa a la misma contratación, artículo 39-B, y en ella deberán observarse las siguientes limitantes y características:

1. No podrá exceder de tres meses. Tratándose de trabajadores de confianza o de aquellos que desempeñarán labores técnicas o profesionales especializadas, la duración de la capacitación será de hasta seis meses.

c) De no acreditarse la competencia, a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

e) De nueva cuenta hay que destacar que según el artículo 153-E, las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se constituirán en empresas con más de 50 trabajadores, y desde luego, deben ser paritarias, es decir, integradas con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

f) El contrato respectivo deberá formularse por escrito, en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

g) Durante la vigencia del contrato, se garantizará la seguridad social del trabajador.

El artículo 39-D, señala que los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables y no se pueden aplicar sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos. En el mismo sentido, el artículo 39-E prevé como presunción que, cuando subsista la relación laboral después de concluidos los periodos a prueba o de capacitación inicial, esta se considerará por tiempo indeterminado, y los periodos de prueba o de capacitación inicial se computarán para efectos del cálculo de la antigüedad.

 La modificación en comento constituye en la realidad de nuestro país el mecanismo más eficaz para dar por terminado con el principio de estabilidad en el empleo que en el marco de la legislación laboral anterior implicaba que el trabajador debía tener la certeza de que mientras no desarrollara alguna conducta grave lesiva del interés patronal, mientras no existieran circunstancia económicas que previa la substanciación de los mecanismos legales justificaran a favor del patrón la disolución de la relación de trabajo, su permanencia en el empleo no quedaba sujeta a determinaciones subjetivas, unilaterales y, por lo general, arbitrarias, de aquel a quien se prestaban servicios personales subordinados, y en razón de ello la estabilidad en el empleo desde el punto de vista de su noción clásica constituía uno de los tesoros más preciados para los trabajadores; ahora, existe una aparente facultad discrecional del patrón para determinar existencia de la habilitación requerida en el contrato con cláusula de prueba, o la competencia en el caso del contrato con cláusula de capacitación inicial, más allá de la mención en el sentido de que a juicio del patrón, con la opinión de la comisión mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento se determinará el cumplimiento de los extremos aludidos, lo que debe matizarse en el hecho de que en términos a lo dispuesto por el artículo Artículo 153-E de la misma ley, esta comisión solamente es obligatoria para las fuentes de trabajo con más de 50 trabajadores, es decir, en el caso de las micro y pequeñas empresas esta comisión no es obligatoria, debiéndose resaltar que según los censos oficiales, la mayoría de las empresas en nuestro país se ubican en la dimensión antes anotada.

**V.- CONCLUSIONES**.

Concibiéndose al derecho del trabajo como la rama del derecho social que busca establecer un marco normativo que propicie la equidad entre el trabajo y el capital.

En cumplimiento de estos fines, acorde a la reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 2011, se suponía que la reforma laboral de 2012 debía incorporar la discusión el análisis de los diversos aspectos que históricamente ha propiciado la ausencia de la equidad en las relaciones de trabajo en México, tales como la fijación de mecanismos eficaces para determinar un salario que permita una vida digna para el trabajador y sus dependientes; el establecimiento de mecanismos eficaces para lograr que mediante la inspección del trabajo se logre la certificación de que los derechos de los trabajadores son respetados; del establecimiento de mecanismos para evitar los contratos de protección, las huelgas promovidas por auténticos delincuentes, la verificación del destino adecuado de las aportaciones sindicales y de los beneficios económicos colectivos generados por los pactos contractuales colectivos; el acceso efectivo a la seguridad social plena, entre otras cuestiones.

En el ámbito procesal, el establecimiento de mecanismos jurisdiccionales y administrativos adecuados para lograr que la impartición de justicia, hasta hoy gravemente vapuleada, sea realmente pronta, expedita y de calidad.

Desgraciadamente, pasados más de cinco años de la entrada en vigor de la reforma laboral, podemos confirmar, como se temía, que dicha reforma constituye en realidad una reforma del mercado de trabajo con eminentes manifestaciones de un insaciable ánimo de lucro por parte de quienes detentan el poder político-económico en nuestro país, y ese ánimo de lucro se visualiza con facilidad en no pocos apartados de la reforma efectuada, promovida curiosamente como iniciativa preferente en el ocaso del sexenio del entonces presidente de la república.

Debemos tener presente que en materia de trabajo, de manera natural, existe una constante lucha de clases, sin que la misma esté determinada necesariamente por la capacidad económica de los factores de la producción, trabajo y capital; esta lucha de clases se materializa mediante la actualización de los fines de la actividad empresarial, frente a los objetivos de aquellos que prestan servicios personales subordinados; de manera lógica, el empresario busca la obtención de la mayor utilidad, mediante la menor inversión; por su parte los trabajadores, anhelan alcanzar el mayor cúmulo de salario y prestaciones por su trabajo.

En ese escenario, resulta claro que una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, nacida eminentemente del sector empresarial y respaldada por la consabida corriente globalizadora internacional, escasos beneficios otorgó al sector obrero de nuestro país

**VI.- FUENTES CONSULTADAS**.

Bibliográficas

Baylos, Antonio. Prólogo a la obra de Pérez Rey Joaquín. Estabilidad en el empleo. Editorial Trotta. Madrid. 2004.

Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México. 2000.

Cavazos Flores, Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Editorial Jus, S.A. México. 1976

Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge. México. 1995.

De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Editorial Porrúa, S.A. México. 1974.

De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México.

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, SA. México. 1961.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 2015.

Garfias Aguilar, Marco Antonio. Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México. Secretaría de Gobernación. México. 2013.

Loyzaga de la Cueva, Octavio. La Flexibilización de los Derechos Laborales. La Recomposición del Capitalismo. UAM. México. 1997.

Palomeque López, Manuel Carlos. Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Arces, S. A. Madrid. 2002.

Pérez Rey, Joaquín. Estabilidad en el Empleo. Editorial Trotta. Madrid 1994.

Pla Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1998.

Sánchez – Castañeda, Alfredo, *et al*. La Subcontratación: UN fenómeno Global. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 2016.

Torres, Raymond. Hacia una Economía Mundial socialmente sostenible. Un análisis de los pilares sociales de la globalización. Informes O.I.T. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2002.

Trueba Urbina, Alberto Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México. 1978.

De consulta periódica

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Senadores

Convenios de la OIT

Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

1. Desarrolladas ampliamente en México por Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina. Baltazar Cavazos Flores, Juan B. Climent Beltrán, y Néstor De Buen Lozano. [↑](#footnote-ref-1)
2. José Victoriano Huerta Márquez, presidente de facto tras golpe de estado, por el periodo comprendido del 19 de febrero de 1913 al 15 de julio de 1914. [↑](#footnote-ref-2)
3. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 2015, pág. 45. [↑](#footnote-ref-3)
4. Venustiano Carranza Garza, presidente constitucional por el periodo comprendido del 1º de mayo de 1917 al 21 de mayo de 1920. [↑](#footnote-ref-4)
5. A partir de diciembre de 1960, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos está dividido dos apartados, A y B, el primero regula lo que conocemos como relaciones laborales ordinarias, el segundo regula las relaciones burocráticas, es decir, aquellas que se constituyen a nivel local o federal entre los poderes ejecutivo, legislativo y judicial y sus trabajadores, y en el caso de las entidades federativas, entre los municipios y sus trabajadores. [↑](#footnote-ref-5)
6. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 2015, pág. 44. [↑](#footnote-ref-6)
7. Nava Cavazos, A., Vale la Pena, 13 de marzo de 2013, http://gomezporchini.blogspot.mx/2013/03/la-expedicion-de-la-ley-federal-del.htmlhttp://gomezporchini.blogspot.mx/2013/03/la-expedicion-de-la-ley-federal-del.html. [↑](#footnote-ref-7)
8. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2015, pág. 55-56. [↑](#footnote-ref-8)
9. Garfias Aguilar, Marco Antonio. *Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social.* México: Secretaríá de Gobernación. 2013, p. 26. [↑](#footnote-ref-9)
10. Celebrado en Nueva York, Estados Unidos, el 16 de diciembre de 1966, y ratificado por México el 23 de marzo de 1981. [↑](#footnote-ref-10)
11. Celebrado en Nueva York, Estados Unidos, el 16 de diciembre de 1966, y ratificado por México el 23 de marzo de 1981. [↑](#footnote-ref-11)
12. Alfredo Sánchez - Castañeda *et al*. La Subcontratación: UN fenómeno Global. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 2016. p. 125. [↑](#footnote-ref-12)