

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD AZCAPOTZALCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE DERECHO

***REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, CRÍTICAS Y SU
DESAPEGO A LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL
TRABAJO***

ÁREA DE DERECHO: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ASESOR: MTRO. LUIS FIGUEROA DÍAZ

**TRABAJO TERMINAL QUE, PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN DERECHO
PRESENTAN:**

ALBAÑIL VARGAS ANA KAREN, MATRÍCULA 209344021

CRUZ CRUZ FRANCISCO JAVIER, MATRÍCULA 209337765

CIUDAD DE MÉXICO, A 30 DE MAYO DEL AÑO 2018.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917 Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	3
1.1 EL CONGRESO CONSTITUYENTE.....	4
1.2 LEYES LABORALES SECUNDARIAS	9
1.3 INSTITUCIONES PROTECTORAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	13
CAPÍTULO 2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	17
2.1 Formas de Contratación.....	32
2.2 Rescisión de las Relaciones de Trabajo.	39
CAPÍTULO 3. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	47
3.1 Sindicatos, Federaciones y Confederaciones	48
3.2 Contrato Colectivo de Trabajo.....	57
3.3 Suspensión Colectiva de las relaciones de trabajo.	59
CONCLUSIONES.	63
FUENTES DE CONSULTA.....	69

INTRODUCCIÓN

La estrecha vinculación que existe entre la vida social y el Derecho, requiere que este último adapte las exigencias sociales a un modelo jurídico en donde se armonicen los paradigmas sociales con el sistema normativo que tutela y resguarda el sistema jurídico, con la finalidad de brindar un panorama más fiel e integrado que legitime el desarrollo del tejido social en donde el derecho subjetivo encuadre la realidad que vive la sociedad.

El origen del Derecho Laboral en México ha sido la suma de movimientos e insurgencias del sector obrero frente a un corporativismo transgresor, abyecto y excluyente de derechos que dignifiquen a la calidad humana del sector laboral; Antecediendo a la administración del Presidente Díaz, el cual sentó las bases de un desarrollo capitalista a toda costa en nuestro país, y al que se le atribuye el gran crecimiento del país en el sector Industrial, es justo en esta época en donde la lucha y las grandes movilizaciones por parte del sector obrero tienen su auge, esto debido a que al gran crecimiento Industrial no correspondieron políticas sociales, ni estructuras políticas que respaldaran al sector laboral para que el capitalismo voraz instaurado como nuevo modelo económico no transgrediera al mismo, como las anteriores costumbres que los grandes hacendados sometían a los jornaleros dentro de sus haciendas.

Por lo cual el país exigía protección al gran paradigma económico social frente a la transición Industrial, tal como se vive en la actualidad en donde el mismo modelo capitalista ha ido evolucionando para beneficio de los sectores del poder, en donde las reivindicaciones laborales por parte de los trabajadores se ven mermadas cada día más.

La necesidad reiterada de equilibrar los factores de producción se expresa en el artículo 123 Constitucional el cual ha experimentado diversas reformas desde su creación, la cuales han tenido por objeto precisar las decisiones políticas y jurídicas fundamentales en materia laboral.

El presente trabajo es un comparativo crítico de las reformas realizadas en el año 2012 a la legislación laboral, en donde se muestra el texto anterior en relación a la legislación vigente, visto que las reformas abarcan prácticamente la gran mayoría del contenido de todos los títulos que integran a la Ley Federal del Trabajo, los cuales para el caso del análisis en el presente trabajo solo comprenderán los siguientes:

- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO;
- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO;
- PRESCRIPCIÓN.

Con este nuevo texto legal rigiendo las relaciones obrero-patronales, se da inicio a una nueva etapa de la vida laboral en nuestro país, ya que da paso a una exigencia mayor a la competencia y productividad que deberá de haber en el ámbito laboral, tanto para los trabajadores como para los patrones, esto dentro del contexto del reconocimiento de los Derechos Humanos reconocidos por nuestra Constitución en su artículo primero en el año 2010, la citada reforma Laboral del 2012 fue parte del contexto de las llamadas reformas estructurales pendientes dentro del país, por medio de las cuales el gobierno intentó dar cumplimiento al desarrollo institucional a la par del desarrollo económico que se intenta impulsar.

Por último, cabe hacer mención que el presente trabajo cuenta con un capítulo histórico el cual intenta plasmar una introducción del Derecho Laboral Mexicano, intentando dar una perspectiva amplia de las repercusiones que tiene este nuevo texto legislativo laboral en nuestro país.

CAPÍTULO 1.

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917 Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

La Constitución Política Mexicana de 1917, es la primera carta Magna en la que fueron elevados a la categoría de normas constitucionales los derechos protectores de la clase trabajadora, ya que con anterioridad no se contemplaba específicamente derechos dirigidos para el sector laboral, abismo legal que los sectores del poder utilizaban para desconocer a los trabajadores algún tipo de consideración patronal.¹

El artículo 123 nace de las necesidades mismas del proletariado, que participa y riega su sangre en la lucha revolucionaria iniciada en 1910; a la injusticia y a la explotación, los líderes revolucionarios responden con medidas tendientes a resolver los problemas del trabajador mexicano, independientemente de la fracción o corriente política que pertenezcan El Constituyente de Querétaro pretendió asegurar, por una parte, un mínimo de derechos del trabajador mexicano individualmente considerando, el descanso semanal, el salario mínimo, la participación en las utilidades de las empresas, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la duración del trabajo, y por otra, sentó los derechos colectivos, como el de huelga, de asociación profesional, de coalición, etcétera. Estableció además las normas generales sobre bienestar social creando, por último, los tribunales del trabajo.²

El Constituyente de 1917 plasma el principio del Estado social de bienestar, el cual obedece a las corrientes ideológicas liberales Internacionales, recogidas por los constituyentes en donde se daba pie a la inclusión de los derechos sociales a la ley fundamental, permitiendo la acción directa del Estado en el proceso económico de la nación. Estos derechos sociales, por el contrario de las garantías individuales fueron arrancados al poder público por los sectores sociales que durante el movimiento armado constituyeron el proletariado.

¹ Remolina Roqueñi, Felipe. *El Artículo 123*. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. México. 1974. P. 19.

² *Ibid.*

Los sujetos de la relación jurídica resultantes de la definición de los derechos y garantías del sector laboral en el artículo 123, son, por una parte, la clase trabajadora, y por otra, los detentadores de los medios de producción (los empresarios). Por lo cual el objeto del artículo 123 no es otro que la protección de la clase trabajadora en general y de los trabajadores en su individualidad, frente al sector capitalista. “El artículo 123 significó un paso más en la teoría jurídica; la modificación de ideas y conceptos, el avance del derecho, el cambio del derecho privado al derecho público, fue una novedad sin duda desde el punto de vista de la técnica jurídica del Derecho Constitucional Mexicano”.³

1.1 EL CONGRESO CONSTITUYENTE

El gobierno de Venustiano Carranza en seguimiento a las adiciones al Plan de Guadalupe en el año de 1914, convocó mediante decreto al pueblo mexicano para que tuviera participación en la elección de los diputados que formarían parte del Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro, Constituyente que daría vida al nuevo texto legal que regiría al país y el cual pretendía plasmar las reivindicaciones sociales alcanzadas en todo el periodo histórico de Díaz.

El pueblo mexicano tuvo participación en el ejercicio democrático del Constituyente de la Constitución de 1917, una participación emblemática a pesar de que era conocido a “sabiendas” que las esferas del poder ya habían colocado a los hombres que representarían sus intereses en este nuevo paradigma legislativo.

Remolina Roqueñi nos menciona que: el Constituyente inició sus labores con el estudio del proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, el cual dio lectura acompañado de un discurso en el cual señalaba la necesidad de federalizar las leyes del trabajo, en las que quedarían plasmadas todas las Instituciones del progreso social a favor de la clase asalariada y de los trabajadores en general, si bien este proyecto mejoraba rotundamente la Constitución, esta no contenía

³ *Ibidem*. P. 20.

Derechos sociales. Por lo cual se vislumbró desde la instauración del Constituyente que el nuevo proyecto de Constitución tenía como objetivo principal dar cabida a la inclusión de Derechos laborales a rango federal, a fin de dar creación al Derecho Laboral en México, apartando así a las relaciones laborales de una regulación privada en el Derecho civil, dándole un enfoque totalmente social al nuevo y recién creado Derecho Laboral.

Remolina Roqueñi indica que: dentro de las labores de la Comisión encargada de la inserción de las garantías individuales en la Constitución, los Constituyentes en la discusión de la redacción del artículo 5°, inspirados en las legislaciones laborales dictadas por los Estado Locales, vislumbraron la necesidad de incluir dentro del artículo 5° (de las garantías individuales), mención expresa para prohibir al individuo a renunciar temporal o permanentemente al ejercicio de determinada profesión, industria o comercio, así como el limitar por un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, esto en aras de dar protección al trabajador aun en contra de su propia voluntad imprevisión o del abuso de los empresarios. *“Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, decía la Comisión, seguramente su progenie resultaría endeble y quizá degenerada, constituyendo una carga para la humanidad”*.⁴

La Comisión consideró primordialmente las iniciativas de los diputados Heriberto Jara, Aguilar y Góngora, quienes en su iniciativa proponían el establecimiento del principio de igualdad en el salario y en el trabajo, el derecho a la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades causadas directamente por ciertas labores industriales, así como la creación de Comités de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos derivados entre el capital y el trabajo; A lo cual, la Comisión consideró que tales ideas no eran compatibles dentro de la sección de garantías individuales que en el artículo 5° de la Constitución se tuvieran a plasmar, por lo que aplazó su estudio para el momento en que se discutieran las facultades del Congreso. Sin menoscabo alguno de la certeza que tenían los diputados como Heriberto Jara, de la necesidad inminente de integrar como parte de las garantías

⁴ *Ibidem*. P. XXXII.

que el Estado debiese asegurar, el derecho de los jornaleros, agricultores, obreros, que integran el sector social del trabajo, por lo cual este mismo sector se impuso a dar lucha dentro de las sesiones de la Comisión del Constituyente.

A fin de ser escuchados directamente, la clase trabajadora del país impuso una actitud imponente de tal manera que el resultado de la nueva ley suprema reflejara el avance jurídico que se estaba desarrollando gracias a la lucha de la clase trabajadora del país, quienes lograron incluir en la norma suprema los derechos protectores del proletariado y no gracias a la actitud paternalista que el Estado siempre ha pretendido reflejar.⁵

Los autores de la presente investigación consideramos que, después de prolongadas discusiones la redacción del artículo quinto que había dado motivos a largos periodos de discusión gracias a la pugna de la inclusión que hacia el referido artículo hacia la garantía individual de libertad de trabajo que por primera vez se establecía en la Ley suprema del país, fue extremadamente transformadora para la historia del Derecho Mexicano, ya que si bien desde el inicio del Constituyente el proyecto de reforma era de tipo clásico, el Constituyente en su gran mayoría abogados de la vieja escuela jurídica y con la ideología retrógrada y conservadora que el propio Carranza aun tenía, el plasmar Derechos Sociales dentro de la Constitución sin duda fue el mayor avance que pudo darse en el país, ya que la vieja dogmática constitucionalista consideraba que en la Ley Suprema solo debían consignarse los derechos del hombre, la organización de los poderes públicos y la responsabilidad de los funcionarios, es decir seguir con las bases de una Constitución político-formal, y no la de una Constitución receptora de preceptos sociales como lo fue la reformada Constitución de 1917.

Por lo cual, el artículo quinto quedó redactado definitivamente en los siguientes términos:

Artículo 5º. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial...

⁵ *Ibidem.* P. XXXII.

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.⁶

Asimismo, queda plasmado en nuestra ley Suprema la protección del Estado a la clase trabajadora, invistiendo al derecho del trabajo de una serie de principios del ámbito social, dándole una perspectiva totalmente diferente de los principios rectores del derecho civil.

Es notorio del Constituyente de 1917, que el principio fundamental del Artículo 123, fue abandonar el viejo concepto de igualdad entre las partes, el cual ya no era funcional debido al desarrollo económico del país, y no reflejaba actos de justicia para las partes, siendo que uno de los principios rectores del derecho privado, es el de tratar a la partes por igual manera, a lo cual el derecho del trabajo exalta dentro de sus principios fundamentales el ser un derecho concientizado puesto que su tarea es regular la lucha de clases que se da en las relaciones laborales, el dar protección al trabajador es una necesidad imperante ya que por la naturaleza de subordinación que tiene el trabajador está en desventaja del sector Industrial.

En la sesión del 23 de enero de 1917 el Congreso Constituyente de Querétaro , aprobó el único artículo del Capítulo Sexto de la Constitución denominada “Del Trabajo y de la Previsión Social”, el cual contiene las decisiones Sociales fundamentales en materia de trabajo, asistiendo a los precedentes normativos que ya existían en las legislaciones locales, como por ejemplo la legislación sobre accidentes de trabajo expedida por el Estado de México y Nuevo León en el año de 1904 y 1905 respectivamente, las Leyes del

⁶ *Ibidem.* P. 40.

Trabajo expedidas por el gobernado de Veracruz en 1914 y 1915, por mencionar algunas.⁷

Quedando redactado el artículo 123 en los siguientes términos:

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo...

TRANSITORIO

Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.⁸

Por lo que respecta a la competencia de la materia del trabajo, prevista en el artículo 123, cabe recalcar que, sin contravenir el pacto federal, los Congresos de los Estados que integran la República Mexicana, están facultados para expedir leyes relativas a la relación de trabajo solamente entre los Poderes y los Ayuntamientos del Estado y sus trabajadores.

Por último podemos concluir que, el artículo 123 además de establecer las bases para la protección y ampliación de los derechos de los trabajadores, define una política gubernamental en materia laboral, que se integra con medidas tendientes a lograr la cabal aplicación de la ley en materia de trabajo, la justicia en las relaciones obrero-patronales, el equilibrio entre los factores de producción, la ampliación y el mejoramiento de los sistemas de bienestar y la maximización del empleo en condiciones crecientes de productividad.⁹

De esta forma en la doctrina mexicana se considera que la Constitución vigente confiere una serie de principios que configuran una Declaración de derechos sociales cuyo fin es crear el ambiente propicio para que las garantías individuales tengan la efectividad y positividad que les corresponde.

⁷ Olvera Quintero, Jorge. *Derecho del trabajo*. Porrúa. México 2001. P.35.

⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917. Última reforma 29 de Enero de 2016, publicada en el Diario Oficial de la federación. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf. Consultado el 16 de Agosto de 2017.

⁹ Patiño Camarena, Javier. *Instituciones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Oxford University Press. México. 1999. P.13.

1.2 LEYES LABORALES SECUNDARIAS

Siguiendo el trabajo de los Constituyentes fundadores de las primeras bases del Derecho Laboral en nuestro país, la pugna por darle continuidad al gran avance conseguido, por lo cual entra a hacer presencia las legislaciones de los Estados, quienes en su competencia dan vida a leyes laborales, las cuales aplicaban dentro de su competencia.

Las leyes expedidas en las entidades Federativas en el periodo comprendido de 1918 a 1928, destacaron a la Ley del Trabajo en el estado de Veracruz la cual no tan solo fue la primera en la Republica, sino que es también orgánicamente la primera en nuestro Continente. La cual sirvió como modelo para las demás Entidades Federativas en la Republica Mexicana y la cual constituyo el precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.¹⁰

Ley Federal del Trabajo de 1931

Eusebio Ramos nos señala que, la federalización de las legislaciones del trabajo en 1929 se realizó mediante una reforma constitucional que retiró la facultad que tenían los Estados para legislar en esta materia, por lo que esta facultad pasó a ser exclusiva del Congreso de la Unión; en cuanto a su aplicación ésta correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales.

A iniciativa de la Secretaría de Gobernación, en noviembre de 1928 se reunió una asamblea obrero- patronal a fin de discutir un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual representó el primer esfuerzo de una legislación federal del trabajo. Un año después, el entonces presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, el cual no trascendió al ser rechazado durante su discusión. A lo cual tuvieron que transcurrir dos años más para que la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, elaborara un proyecto de Ley, el cual fuese aprobado posteriormente por el Congreso de la Unión, para su publicación, surgiendo así el 18 de Agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo.¹¹

Esta Ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, ya que contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del

¹⁰ Ramos Eusebio. *Nociones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Quinta edición. Sista.México. 2001. P. 26.

¹¹ Ramos, Eusebio. *Op. Cit.*

trabajo. Ésta regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que se reglamentaban en su interior, era tanta la innovación del texto que el mismo sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina.

Eusebio Ramos indica que, la ley de 1931 fue objeto de reformas y ampliaciones en respuesta a los cambios sociales que presentaba el país. La primer reforma se presentó en el año 1933, como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, por lo cual se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, después en 1936 se modificó el artículo 8º, para imponer a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal, y finalmente en 1944 se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general; Además de las anteriores modificaciones, fue en esta época en las que se dictaron los reglamentos correspondientes que integrarían el compendio de legislación laboral, estos fueron:

- El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- El Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- El Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo
- El Reglamento de Higiene del Trabajo
- El Reglamento de Habitaciones para Obrero
- La Ley de Seguro Social, etc.

Ley Federal del Trabajo de 1970

Después de un lapso de casi 40 años de vigencia, la Ley de 1931 fue abrogada para dar vida a la aprobada Ley Federal del Trabajo de 1970. Esto debido a la transformación que el país estaba viviendo, la innovación de nuevas tecnologías, el incremento de la concentración de la población en zonas específicas y demás

factores que daban a relucir que la nación se estaba modernizando. “La necesidad de regular los nuevos fenómenos emergentes que en la Ley de 1931 no se contemplaban, fue uno de los mayores retos para el constituyente, ya que el estudio de los factores de los agentes industriales reflejaban cada vez más la necesidad de legislar a favor de la movilidad social que el país reflejaba”.¹²

El proceso de elaboración de la Ley Laboral de 1970 al decir de Mario de la Cueva, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro legislativo.

Relata De la Cueva que, en el año de 1960 el presidente de la República Adolfo López Mateos designó una comisión para que preparara un ante proyecto de Ley Federal del Trabajo, la que se integró con el entonces secretario del Trabajo y Previsión Social, con los entonces presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, así como el propio Mario de la Cueva. De esos trabajos resultaron las reformas y adiciones constitucionales y legales de 1960 y 1962, adiciones que servirían de anteproyecto para la gran reforma de 1970.

“En 1967, el entonces presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión con los mismos integrantes, agregando al licenciado Alfonso López Aparicio, quien era profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM, para elaborar un nuevo proyecto, el cual concluyeron en los primeros días de 1968.”¹³ Por lo que se sometió en calidad de anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión; Al final de ese año el presidente de la República elevó el documento a la calidad de iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, presentándola ante la Cámara de Diputados. A partir de entonces se llevaron a cabo numerosas discusiones ante las comisiones unidas de diputados y senadores, un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes, en el que participaron los integrantes de la Comisión, aprobándose finalmente con algunas modificaciones que no afectaron los principios plasmados en el documento original.

¹² Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho del trabajo*. Oxford University Press. México. 2000. P. 96.

¹³ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa. México. 2005. P. 55.

“La Ley Federal del Trabajo se publicó en el Diario Oficial del 1° de abril y entró en vigor el 1° de mayo de 1970 en lo general, con excepción de algunos preceptos que por razones prácticas, entraron en vigor algunos meses después, abrogándose la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, con las modalidades antes referidas”.¹⁴

A la perspectiva de Miguel Bermúdez Cisneros, el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970 comprende toda la temática laboral y aun algunas cuestiones que corresponden a la previsión social. Concretamente, la ley laboral se ocupa de los principios generales del ámbito de aplicación, de los principios fundamentales como la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la preferencia para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, los conceptos de trabajador, patrón, representante del patrón, intermediario, empresa, establecimiento, fuentes del derecho del trabajo, criterios de supletoriedad, criterio de interpretación; regula las relaciones individuales de trabajo en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión y de terminación; las condiciones de trabajo, concretamente: jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas de protección al salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; los trabajos especiales que se ocuparon originalmente de catorce actividades específicas; las relaciones colectivas de trabajo que comprenden las normas en materia de coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato-ley, reglamento interior de trabajo, conflictos colectivos, así como la reglamentación del derecho de huelga; la reglamentación sobre las autoridades del trabajo, la que comprende las administrativas, las jurisdiccionales, así como las que coadyuvan a la integración y modificación de las determinaciones en materia de salarios mínimos y participación de utilidades; así como las normas, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo.

¹⁴ Marquet Guerrero, Porfirio. *Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>. 2014.

Adicionalmente a estas adiciones; la ley laboral incluye instituciones y principios de previsión social, como: el trabajo de las mujeres y de menores, las normas de seguridad e higiene, de capacitación, de riesgos de trabajo, y derechos habitacionales de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo publicada en 1931 (actualmente reformada), reglamenta al apartado “A”; la Legislación del Trabajo Burocrático, por su parte, es reglamentaria del apartado “B”, del mencionado artículo 123; de lo cual puede concluirse que las normas jurídicas mencionadas están elaboradas para aplicarse no con el sujeto trabajador, si no con los sujetos patrones, como son: Particulares, la federación, los estados y los municipios en el sector público.

A casi cuarenta y tres años de su expedición, la Ley Federal del Trabajo de 1970 continúa vigente, en esas cuatro décadas el país experimentó importantes cambios políticos, sociales, económicos y jurídicos, sin que se vieran reflejados en la legislación de la materia.

1.3 INSTITUCIONES PROTECTORAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Tras la inclusión de los derechos sociales, se crearon instituciones enfocadas a garantizar los derechos laborales establecidos en el artículo 123 Constitucional.

A continuación se muestran algunos sectores en donde fueron creadas instituciones para garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Fomento a la vivienda

Javier Patiño Camarena nos relata, que en cuanto al fomento a la vivienda en el año de 1972 se reformaron y adicionaron los artículos 97, 110, 136 a 151 y 782 de la Ley Federal del Trabajo del capítulo de “Habitaciones para los trabajadores”, creándose un sistema nuevo con base en la formación de un fondo solidario del cual se destinan

recursos para financiar la construcción de viviendas y otorgar créditos a los trabajadores con la finalidad de proporcionar la oportunidad de otorgar asistencia al trabajador para satisfacer su necesidad de tener una vivienda propia, la ley prevé algunos supuestos en los cuales se entregará el saldo de los depósitos realizados en la subcuenta del trabajador en caso de no haber requerido de dicho beneficio. Complementariamente se expide la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

En 1972 se crean las leyes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) para crear fondos de la vivienda similares al administrado por el INFONAVIT, uno para los trabajadores al servicio del Estado (FOVISSSTE) y otro para los miembros de las fuerzas armadas o Fondo de la Vivienda Militar (FOVIMI).¹⁵

Sector Salud

La creciente industrialización del país y el aumento correlativo del sector obrero, hace evidente la necesidad de crear Instituciones que se encarguen de mantener a los trabajadores en buenas condiciones; en el campo de la Seguridad Social nuestra legislación constituyó una respuesta de cambio, el Constituyente ratificó esta postura social y adicionó al artículo 123 la fracción XIX, en 1929; en dicha fracción se preveía la necesidad de crear el Seguro Social, siguiendo con la cobertura de enfermedades y maternidad, esta se extendió a lo que ahora conocemos como riesgos de trabajo, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Vista las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en , en donde se plasman a detalle los principios garantistas que el Constituyente de 1917 integró, después del estudio de los fenómenos surgentes en este periodo de transición dentro del país, la

¹⁵ Patiño Camarena, Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Oxford México. 1999. P. 75.

salud de los trabajadores era un foco rojo en el sector laboral el cual estaba totalmente olvidado por parte del gobierno; los dueños de los medios de producción alegaban fervientemente que la salud y las consecuencias derivadas de accidentes que sufrieran los trabajadores, no eran su responsabilidad, y que la asistencia social del Estado debía dar respuesta a esta problemática.

Es en 1942, cuando se integra el sistema vigente de la Seguridad Social, el cual se abarca tres sectores: a) Seguridad Social de los trabajadores en general; b) Servidores públicos y c) Población no sujeta a una relación de trabajo.

Javier Patiño Camarena agrega que, en relación con la Seguridad Social de los trabajadores que son un sector en general, la cual la constituye. El sustento de este sector se da por cuotas- patronales, creando así al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual estaría administrado de manera tripartita, aunque su integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal; siguiendo esta obligatoriedad se precisó la responsabilidad de los empresarios en cuanto a los accidentes de trabajo, planteando una correlación directa se establecieron las tablas de equiparación en cuanto a la indemnización de monto y forma de pago, que debe cubrir el patrón al sufrir un accidente el trabajador, esta iniciativa de Seguro del Obrero, hizo que se resaltara la inconformidad de los patrones quienes no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraron que también otros sectores debían aportar, entre líneas era claro que los sectores a los que se referían eran el incluir al Estado y a la misma clase trabajadora para que en conjunto cubrieran el gasto que implicaba asegurar la cobertura total del sector salud, incluyendo el aseguramiento de la salud del trabajador en todas las etapas de su vida.

Por lo que respecta a la Seguridad Social de los Servidores Públicos, es decir los trabajadores al Servicio del Estado, se presentaron diferencias sustantivas, esto por las particularidades del servidor público sujeto protección social el cual se encuentra normada por varias disposiciones, entre las que destacan: la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), La Ley de

Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), así como las diversas Leyes de Servicios Sociales de las Entidades Federativas, y como los variados reglamentos y demás disposiciones producto de las leyes antes citadas, las Constituciones Estatales y las leyes reglamentarias en la materia.¹⁶

Por último, en referencia a la Seguridad Social de la población no sujeta a una relación de trabajo, el derecho a la seguridad social se encuentra en algunos aspectos protegidos actualmente por la Ley General de Salud; la Ley Federal de Vivienda, así como el título relacionado con el régimen voluntario del Seguro Social en la Ley del Instituto Mexicano Del Seguro Social, con la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Protección Salarial

“En enero de 1974 se reformo y adiciono la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 90, 97, 103 bis, 110 y 132, en materia de protección al salario, propiciándose la creación del Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores (FONACOT)”.¹⁷ Institución que otorga créditos a los trabajadores para la adquisición de bienes y el pago de servicios

¹⁶Patiño Camarena, Javier.*Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Oxford.México.1999.P.101.

¹⁷ *Ibidem*. P.140

CAPÍTULO 2.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

La razón del presente estudio es, el comparar las modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo, con la ley abrogada, a fin de analizar si estas adecuaciones están apegadas a la necesidad de los cambios tenemos que tomar en cuenta que en el Derecho del Trabajo el propósito es regular los factores de producción, proteger la dignidad de la persona humana, para que así haya un equilibrio entre los participantes en la relación de trabajo, sean compatibles los intereses de la persona que presta sus servicios (el trabajador) con quien los recibe (el patrón) dueño del capital. Es obligación del legislador proporcionar las herramientas adecuadas, crear la reglamentación a seguir para que exista un ambiente armónico en dicha relación laboral, para que se tenga dicho equilibrio y se pueda gozar de una estabilidad, por eso cuando se realizó esta nueva (LFT) se modificaron aspectos que son necesarios analizar y no dejar por visto como los que se suscitan en las relaciones individuales de trabajo.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

*Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.*¹⁸

Es decir, para acreditar la relación laboral, no importa el tipo de trabajo o la cantidad de tiempo prestada, el inicio del vínculo laboral se da desde el momento en que se establece un acuerdo, ya sea verbal o por escrito, mediante el cual el patrón y el trabajador pactan las funciones del trabajador en donde directamente este queda

¹⁸ Ley Federal del Trabajo. Última reforma Junio de 2015. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf. Consultado el 16 de Agosto de 2017.

subordinado a las órdenes del patrón, pactando también el pago por sus aptitudes y capacidades prestadas; Estas tres características (prestación personal y directa, subordinación permanente y pago en contra prestación), son los elementos esenciales que marcan una relación laboral, sin importar que no exista contrato físico se entenderá la existencia de este vínculo, siempre y cuando se comprueben estos tres elementos. No debemos dejar de lado el hecho de que vivimos en una sociedad regida por el capital con un desequilibrio en muchos aspectos sociales, económicos y políticos, en donde el trabajador intercambia su fuerza y capacidades a un patrón que cuenta con capital económico distinto, entorno social que deja al trabajador en total desventaja, lo que crea una diferencia social en un sector de trabajadores desprotegidos y suprimidos por una fuerza mayor al que comúnmente llamamos capitalismo.

Al capitalismo como objeto de conocimiento se le estudia desde varias ópticas, de la economía, de la sociología, la política, el moral etc.; “se comprende entonces como una ideología, que determina formas de organización económica, política, jurídica y social regidas por principios particulares que son la base de sustentación del sistema capitalista”¹⁹. En su evolución, se percibe primero como una práctica, de donde se apoya en la teoría capitalista de Adam Smith, uno de sus primeros teóricos que explicó su origen, tomando en cuenta la naturaleza humana; de intercambiar una cosa por otra, es decir, de la necesidad del comercio, porque el hombre en convivencia no puede bastarse a sí mismo. Con la aparición de la moneda y del dinero se facilitó el intercambio de mercancías, generando ahorro, propio y de otros; el capitalismo moderno no podría concebirse sin el desarrollo de la tecnología industrial, que implica ciencia y técnica aplicada a la producción económica, cuya aparición incipiente se expresó en el llamado maquinismo, como tampoco podría explicarse sin tener en cuenta sus leyes que lo rigen, la libre competencia o libertad de mercado, la ley de la oferta y la demanda, producir más con menos y a bajo costo; el dominio del mercado hasta con los medios y los métodos más sutiles de inducción

¹⁹ Olvera Quintero, Jorge. Op. Cit. P. 3.

a los consumidores, la ley de concentración de capitales; todo ello crea un mundo de empresarios con ánimo de lucro y trabajadores dependientes, se tiene un concepto bastante claro en donde se quiere mayor producción para obtener mayores ganancias, pero se menosprecia el trabajo adquirido, aminorando su valor, pagando un salario bajo, con el cual no se pueden obtener reservas o ahorros por parte del trabajador, sino que le alcanza lo justo para sobrellevar su vida, y es así como se mantiene el perfil del trabajador.

Si bien es cierto que los individuos nacen iguales e iguales deben permanecer, es sabido y admitido que no existe la igualdad absoluta, que la igualdad entre los seres humanos es relativa y que al regularse por el derecho, se hace jurídicamente, es decir, por medio de una fracción esta afirmación se basa en primer lugar, por la referencia constante e indispensable a un grupo de individuos indeterminados que se encuentran en condiciones jurídicas determinadas similares, en un mismo ámbito, como pueden ser los trabajadores y en segundo, porque entre los propios trabajadores hay grandes diferencia si un trabajador es formal o informal subordinado autónomo, si esta puesto a prueba, y claro está la diferencia con el patrón dueño del capital, dichos sujetos pertenecen a sectores o clases sociales diferentes pero ambos deben quedar sometidos a derechos y obligaciones que emparejen ciertos desequilibrios la justicia laboral.

Varios tratadistas hacen referencia con el mismo enfoque que, sigue existiendo lagunas en la legislación laboral, recovecos legales que siguen sin garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Es así el trabajo una característica del ser humano, es un quehacer cotidiano, implica esfuerzo consciente y racional atributos de su propio ser, es un medio por el cual se vence la necesidad. De aquí que trabajar es un derecho natural, porque es el instrumento consubstancial del hombre para labrarse su propio destino. Es un esfuerzo físico y mental propio del ser humano, que tiende a vencer el estado de necesidad, que lo libera de ella implicándolo previamente a tomar conciencia de esa situación humana hacia el trabajo.²⁰

²⁰ Olvera Quintero, Jorge. Op. Cit. P. 10.

Para entrar en el comparativo que nos corresponde, hay que tener claro que el Derecho Constitucional regula desde el punto de vista de la técnica jurídica, el alcance y los efectos de las normas del derecho del trabajo, se considera la enumeración y jerarquía de las fuentes formales del derecho del trabajo, a fin de evitar los conflictos que puedan suscitarse en su aplicación, en perjuicio del trabajador, conviene establecer una prelación en su seriación jerárquica, porque si bien se puede estimar el contrato individual de trabajo es el , por ser la voluntad de las partes la expresión creadora de la norma jurídica destinada a regir sus derechos. En el orden de prelación de las leyes sobre la base de su jerarquía institucional, se puede considerar a la Constitución del Estado, los tratados, las leyes del congreso, los decretos reglamentarios y las leyes locales, en cuanto a las convenciones de la OIT, una vez ratificadas por el Congreso pueden considerarse entre las fuentes supletorias del derecho del trabajo. “Así por ejemplo la convención de Washington de 1919 sobre la jornada legal de trabajo se puede ver como un antecedente de la ley”.²¹ Así como para Camerlynck y Lyon-Caen conviene relacionar los usos como fuente de derecho, con los convenios colectivos en función de su origen por revestir una gran importancia, sobre todo en las materias no tratadas “oír la ley”.

Los usos laborales son generalmente, locales o regionales, es por eso que los convenios colectivos, al incluirlos en su ámbito de aplicación homologan estos a fin de que la competencia por razón de materia quede unificada.

Estos “usos” laborales, aportan un elemento objetivo, que se refiere a, un hábito seguido y practicado durante largo tiempo de la profesión, teniendo por otra parte, el elemento subjetivo que se refiere a, la creencia de que ese hábito es imperativo. El uso por modo de obrar colectivo, constituye un elemento de la costumbre en su fase embrionaria, como nos dice Giorgio del Vecchio:

Aunque no debe confundirse el uso con la costumbre. Porque si bien el uso es una repetición constante es el mismo material, extrínseco aparente: pero éste por sí solo no basta: hay actos que se repiten continuamente y sin embargo no llegan a constituir costumbre, es necesario que la repetición constante sea avalada por la

²¹ Pérez, Benito. *Derecho del trabajo* Editorial Astrea. Buenos Aires. 1983. P. 81.

*persuasión de que la reiteración misma es absolutamente obligatoria, esto es, que los demás pueden exigirla y no depende, por tanto, del mero arbitro subjetivo. Este elemento psicológico es lo que los romanos llamaron opinión iuris necessaiatatis, la costumbre puede ser general o local, y predomina en unas profesiones más que en otras.*²²

Considerando que la jurisprudencia se origina en las decisiones de los jueces sobre los casos sometidos a su juzgamiento, a consecuencia de la interpretación y aplicación de la ley, esta se llegó a considerar “ciencia del derecho” en el clasicismo romano y la ciencia de lo justo y de lo injusto en la definición justiniana. “La jurisprudencia como norma jurídica, se puede considerar una subclase de derecho consuetudinario. De tal manera la opinión más generalizada”.²³

De lo anterior, el jurista Néstor De Buen Lozano, interpreta que, son las sentencias repetidas de los tribunales una de las formas del elemento material constitutivo de la costumbre. La repetición duradera de las resoluciones judiciales da lugar a la creación de los “*usos fori*” (la práctica o modo usual con que los tribunales suelen proceder para ordenar y desarrollar los juicios; reitera y uniforma la aplicación del Derecho por los jueces y tribunales), quienes tienen la fuerza del derecho consuetudinario donde existe un sistema procesal en vigencia que permita la casación o el recurso de los acuerdos plenarios se podrá considerar la jurisprudencia producida por los tribunales en la instancia superior, en cierto modo, como fuente del derecho, dado que por razones de economía procesal los tribunales inferiores deben de someterse, siempre que haya identidad de supuestos jurídicos y de hecho, a lo resuelto en casación o en fallos plenarios; Pues, de lo contrario, la resolución del inferior corre el riesgo de ser revocada, y también tiene que haber equidad, ya que esta es una forma de justicia que se relaciona directamente a la singularidad de cada caso, equidad es proporción entre la norma y las exigencias de justicia encerradas en cada caso. La equidad como principio en que debe inspirarse la aplicación del derecho, le atribuye dos acepciones en jurisprudencia, ya que significa por un lado la moderación del legislador que, a la letra de ellas, y por otro lado el apego a su propio

²² Del Vecchio, Giorgio. Filosofía del derecho. S.A. Bosch. Madrid, 1935, P. 539.

²³ De Buen Lozano, Néstor. *Introducción al Estudio del Derecho Civil*. Edit. Porrúa. México 1977. P. 329.

criterio de rectitud del juez que, a falta de ley escrita o consuetudinaria, consulta en sus decisiones las máximas del buen sentido y de la razón, o sea la ley natural.

La aplicación cada vez más frecuente de normas en la jurisprudencia general de los países latinoamericanos. Hoy es frecuente la aplicación de normas y jurisprudencia internacional (en particular de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos) para anular, desplazar, completar o interpretar una ley interna, lo que no era tan notorio hace un cuarto de siglo. El diseño constitucional de cada país posee una importancia trascendental en la materia.²⁴

Se puede entender por principios generales del derecho a las acepciones jurídicas en virtud de los cuales el juez dará solución, apegado siempre a los criterios jurídicos que en su concepción prevea sea lo más aplicable al caso en concreto. La interpretación de las leyes obreras debe estar en consonancia con la naturaleza jurídica de las instituciones que componen el derecho del trabajo, tiene que haber una armonía y un equilibrio, por lo tanto, el juez al aplicar la ley debe tener en cuenta, en los casos dudosos, el espíritu social que las forma, a diferencia de las del derecho común, saturadas de espíritu individualista, a causa del interés social, que se debate en todo conflicto laboral, las leyes laborales están destinadas a cumplir un fin social en armonía con las exigencias del bien común, debe prevalecer un criterio valorativo y político-social en la interpretación y aplicación de ellas. “Debemos tener en cuenta que el derecho del trabajo tiene como finalidad el equilibrio de intereses entre trabajadores y empleadores y la función de la ley es realizar la justicia y asegurar la paz social”.²⁵

Todas y cada una de las referencias antes citadas son la base que tenemos que considerar de la creación y conformación del derecho y las vías que seguimos para poder llegar al punto discutido.

Debe de existir la dignidad humana y esta ir de la mano con el derecho del trabajo pues el principio de este derecho es la defensa y protección del ámbito laboral, como se intenta realizar modificando el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, uno de

²⁴ Trueba Urbina, Alberto, “Ley federal del Trabajo: derechos humanos laborales”, 91a edición, México, Porrúa 2014. P. 193.

²⁵ Pérez, Benito. Op.Cit. P. 89.

los artículos que abordaremos, cuyo análisis se desprende de la siguiente comparación:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.	Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En este artículo se incorpora un aspecto de suma importancia, ya que prohíbe que los menores de 15 años trabajen y, a su vez aun teniendo 16 años, esto si no han terminado su educación básica, ya que no se les permitirá ser contratados ni prestar su fuerza laboral, lo cual en lo personal se estima una actitud inteligente por parte del legislador, ya que obliga al estudiante a enfocarse en su proceso de adquirir conocimientos para así concluir su educación; se considera que la protección del Estado hacia este sector vulnerable de la sociedad, es buena no solo para el menor,

ya que le permite al menor un pleno desarrollo intelectual y físico, considerando que si es pretensión del menor trabajar, este lo haga de una manera capacitada, para evitar posibles accidentes generados por una falta de capacitación para realizar las funciones a desempeñar de una manera correcta, tal y como se ve en la actualidad con personas de bajos recursos que por necesidad de trabajar abandonan sus estudios y esto repercute en su vida laboral y social diaria frenando así su desempeño y crecimiento personal.

El artículo 23 de la (LFT), nos menciona que cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, se ordenará que de inmediato cese en sus labores; al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena de prisión de 1 a 4 años y de una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Este apartado no se encontraba en la ley anterior, por lo que se podría decir que es un acierto para la legislación, ya que; un menor de 14 años no tiene que estar trabajando subordinado para nadie, sólo colaborar en su núcleo familiar y recibiendo su formación académica, si bien hay patrones que buscan la mano de obra de un menor de edad por ser barata estos se arriesgaran a la imposición de una pena.

En México, 3.6 millones de niños, niñas y adolescentes entre los 5 y 17 años de edad están trabajando, de acuerdo al Módulo sobre Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2007). Lo anterior equivale al 12,5% de la población infantil de este mismo rango de edad, de ellos, 1.1 millones son menores de 15 años; es decir, no han cumplido con la edad mínima para trabajar marcada por la Ley Federal del Trabajo.

La población infantil que trabaja se concentra fundamentalmente en las áreas menos urbanizadas de México, y el porcentaje de trabajadores infantiles en estas zonas es también más elevado que en las más pobladas. La presencia de niños y niñas trabajadores menores de 14 años en las localidades más pequeñas es mayor.

Aproximadamente 7 de cada 10 trabajadores entre 5 y 17 años viven en las zonas rurales de México, y 3 de cada 10 en las ciudades, lo que equivale a 1,114,991 niños y niñas residiendo en las capitales de los Estados y/o en las localidades con 100,000 habitantes y más. Así como los niños y las niñas que trabajan se concentran en mayor medida en el campo que en la ciudad, la incidencia del trabajo infantil rural es más elevada que la urbana.

El problema de explotación infantil, es un problema a nivel global, por lo que la Convención sobre los Derechos del Niño se pronunció ante esto, estableciendo que, “El derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”.²⁶ Así mismo, el derecho internacional complementó creando el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, el cual reconoce que proteger a las niñas y a los niños requiere de respuestas integradas que incluyen empleos y trabajo decente para sus padres y medidas de protección social que les ayuden a mantener a los niños en la escuela.

El artículo 22 de la (LFT) establece además que, en caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias. Lo anterior ya que es común que en México se aproveche de la vulnerabilidad de los menores de edad, en muchas ocasiones la retribución económica que deberían recibir no es equiparada al trabajo que realizan, hay muchas practicas en donde sólo reciben una fracción solo por el hecho de ser un menor de edad, dejando a este en un estado de indefensión total debido a que su corta edad no es capaz de dimensionar el salario que está percibiendo. Como bien se menciona:

Históricamente se ha utilizado el trabajo de las mujeres y de los menores de edad como una posibilidad de obtener mano de obra barata, el patrón en ocasiones ha buscado allegarse de esa mano de obra para reducir los

²⁶ Convención Sobre los Derechos de los Niños Disponible en https://www.unicef.org/mexico/spanish/proteccion_6928.htm. Consultado el 15 de Junio de 2017.

costos de producción. La legislación ha procurado dar una protección especial a estos situación que puede apreciarse por ejemplo en la Recopilación de las leyes de las Indias, en donde se prohibía el trabajo de las mujeres embarazadas y se prohibía el trabajo de menores de 14 años la participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha sido una realidad constante, desde la existencia de los gremios con maestros y aprendices, los menores de edad se sometían a un régimen laboral, en el que por lo regular resultaban explotados hasta que alcanzaban la categoría de maestros, en la historia, la labor de menores de edad ha contribuido en gran medida al enriquecimiento de empresas.²⁷

Podemos concluir que, los menores se encuentran en una etapa de crecimiento, en pleno periodo formativo, tanto en lo físico como en lo intelectual, por ello requieren de condiciones especiales que les permitan lograr su pleno desarrollo, y el Estado está obligado a propiciar que las condiciones sean óptimas para este desarrollo, por lo que este debe regular la normatividad existente y adaptarla al mundo contemporáneo.

Abordando las demás modificaciones que sufrió la ley encontramos que el artículo 25 sufrió las siguientes modificaciones:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;	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 para 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 deba

²⁷ Méndez, Ricardo. *Derecho laboral un enfoque practico*. Mc Graw Hill. México P. 94.

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.	prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
--	---

Si bien, el Artículo 24, de la (LFT) que antecede al presente citado, nos explica que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, el Artículo 25, de la (LFT) nos menciona algunos requisitos más que el escrito en que consten las condiciones de trabajo tiene que contener como lo podemos ver en la fracción I y II.

De lo anterior se puede apreciar que se adiciona la incorporación de la CURP Y RFC dentro del contrato individual de trabajo, además de agregar las nuevas modalidades del trabajo que la ley regulara.

Es importante observar que se agrega la contratación a prueba o capacitación de los trabajadores, esta nueva figura es de agrado para el patrón, ya que le da más confianza a este para contratar a los trabajadores que demuestren tener experiencia y capacidad necesaria para ciertos puestos, además de poder apreciar la actitud que

generen para el desempeño del puesto; esta nueva modalidad de contratación produce molestia para el trabajador, ya que podría pensarse que el patrón no está totalmente decidido a abrir un espacio al trabajador para que este labore en su empresa, industria, etc.; si bien un trabajador busca estabilidad ahora tiene que invertir tiempo en contratos a prueba que no crean certeza de que en realidad será contratado esto a su vez genera desconfianza de poder verse a futuro con una estabilidad económica que le lleve a tener una mejor calidad de vida.

El artículo que también sufrió modificaciones fue el Artículo 28, el cual se aprecia de la siguiente forma: generar

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 28. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes: a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma; c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al ...	Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes: I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes: a) Los requisitos señalados en el artículo 25. b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón...

Es de considerarse que esta adición va en total apego a los principios rectores del Derecho del trabajo, ya que la protección salarial ha sido uno de los principales temas a proteger; por lo que el establecimiento de que la prestación de los servicios

de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional serán pagados por cuenta exclusiva del patrón; los gastos de transporte, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, y en su caso todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, el trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

También se adicionan a este artículo, el apéndice “A” y “B”, los cuales expresan lo siguiente:

Texto vigente (L F T)

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

- I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país.
- II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;
- III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo
- IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales
- V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

El Artículo 28-A, de la (LFT) se agrega tomando en cuenta las condiciones de trabajo, seguridad social y todas las prestaciones establecidas en el acuerdo, en el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada.

Texto vigente (L F T)

Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes

- I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables
- II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de: a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio.
- III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino. En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos. La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

El Artículo 28-B de la (LFT), se agrega tomando en cuenta las condiciones de trabajo, seguridad social y todas las prestaciones establecidas en el acuerdo, en el

caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, agencias de colocación.

Lamentablemente los mexicanos que emigran hacia los Estados Unidos de América en ocasiones son objeto de actos xenofóbicos, racistas y discriminatorios por parte tanto de autoridades estadounidenses como de grupos nacionales de ese país. La Comisión Nacional de Derechos Humanos ha estudiado y documentado la situación de los trabajadores migratorios mexicanos en el Informe sobre las Violaciones a los Derechos Humanos de los Trabajadores Migratorios Mexicanos en su tránsito hacia la Frontera Norte, al Cruzarla y al Internarse en la Franja Fronteriza Sur Norteamericana, que abarcan el período comprendido entre 1988 y 1990, en el cual además se mencionan los avances logrados durante el primer semestre de 1991. Con frecuencia trabajadores migratorios mexicanos que laboran en Estados Unidos de América son contratados con estándares laborales diferentes a los de los trabajadores estadounidenses y con salarios por debajo del mínimo.

La situación de los trabajadores agrícolas migratorios está fundamentalmente relacionada con la vigencia de sus derechos humanos y laborales. Nuestro país posee un marco jurídico e institucional que los reconoce y se responsabiliza de su respeto, en el cual convergen diversas instituciones específicas que, en el ámbito laboral, son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (federal), las Secretarías del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje (estatales). A ellas se suma la actuación de otras dependencias que no operan específicamente en lo laboral, pero que también son responsables de áreas relacionadas, como el Instituto Nacional de Migración, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Desarrollo Social y la Secretaría de Educación, entre otras. Se reconocen los derechos a acceder a servicios esenciales como los de salud y educación, pero también a otros como la protección jurídica y, más en general, a los servicios civiles que prestan las dependencias gubernamentales.

Se tiene conocimiento de trabajadores mexicanos empleados con estándares laborales y salarios por debajo de lo aplicado a los nacionales en los Estados Unidos, así como de casos particulares en la industria de la manzana en el Estado Washington, y en la industria avícola en el Estado de Maine, ambos en los Estados Unidos. De detectarse alguna violación a la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a trabajo de extranjeros, es causa del turno del acta al área jurídica sancionadora, para que ésta, en términos de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, proceda a sujetar al empleador a procedimiento administrativo y, en su caso, se le sanciona. De detectarse alguna violación a la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a trabajo de extranjeros, es causa del turno del acta al área jurídica sancionadora, para que ésta, en términos de la Ley Federal del Trabajo, de

*la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, proceda a sujetar al empleador a procedimiento administrativo y, en su caso, se le sanciona.*²⁸

Nos parece correcto que se adicionen ciertos tipos de mecanismos para que un trabajador pueda defenderse en dado caso de que pueda sufrir algún tipo de injusticia dentro o fuera del país.

El concepto “relación de trabajo”, surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.; el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en que los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a su vez pero no darse la relación de trabajo a ser esta el efecto del contrato o sea su ejecución.

2.1 Formas de Contratación

Posteriormente se hizo una modificación que es de suma importancia en nuestro análisis, ya que la ley ahora adiciona que el trabajador puede estar a prueba o en un periodo de capacitación:

²⁸ Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. Disponible en <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6migrantes2.htm>. Consultada el 7 de Julio de 2017

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

Como ya habíamos mencionado anteriormente, da cierta ventaja al empleador, en cuanto a conocer más a fondo las cualidades y capacidades de sus subordinados sin embargo da inseguridad al trabajador con respecto a su estabilidad laboral y esto repercute en varios ámbitos de su vida como persona activa. ya que carece de certeza laboral.

Se adicionan también a la nueva legislación:

LFT TEXTO VIGENTE

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, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que

desempeño. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Este artículo muestra dos posibilidades, una es por parte del trabajador conocer el espacio laboral, para así decidir si este le conviene o no, si se encuentra a gusto, pero, por parte del patrón este puede que busque no establecer compromisos frente a sus trabajadores y así utilizar este artículo a su favor y utilizar el contrato a prueba deslindándose de las obligaciones que podría llegar a tener con su empleado, así corta de tajo toda relación. También en México existen varias empresas en las cuales contratan a personas que según los patrones no llenan las expectativas requisitadas por el patrón así si lo pensamos el patrón se libra de pagar bonos, aguinaldos y posibles demandas por despido injustificado.

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, tendrá una duración máxima de tres meses o, 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.

Se busca cada vez más al “trabajador ideal”, es privilegio del patrón reclutar su personal no hay que olvidar que como seres humanos todos tenemos capacidades para resolver los problemas.

Según datos el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), nuestro país cuenta con 5.144.056 empresas, que emplean a 27.727.406 personas. Dicho estudio se basó en los Censos Económicos 2009. De manera detallada se muestra lo siguiente: El 95,2% (4,8 millones) de las compañías son microempresas, el 4,3% (221.194) pequeñas empresas, el 0,3% (15.432) medianas y el 0,2% (10.288) grandes firmas.

En cuanto al personal ocupado, las mujeres representan el 42,5% de la fuerza laboral y los hombres el 57,5%. Los estados que más emplean al sexo femenino son: Tlaxcala con el 47%, seguido de Oaxaca (46,9%), Morelos (46,7%) y Michoacán (46%). Las microempresas emplean al 45,6% de todos los trabajadores, las pequeñas al 23,8%, las medianas al 9,1% y las grandes al 21,5%, esto se debe a que, a pesar de que son pocas las compañías de gran tamaño, ocupan más de 10,000 empleados.

Por lo tanto, entendemos que muchos de los centros de trabajo en México no constituirán la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, en términos del artículo 153-E, lo que significa que el patrón terminara decidiendo si el trabajador, en el periodo de prueba, acreditó o no, los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes requeridas. La experiencia laboral lleva a sostener que muchos trabajadores quedarán en estado de indefensión o se verán en serias dificultades para acreditar en un juicio laboral que sí cumplieron con los requisitos exigidos y que la terminación de la relación de trabajo fue injustificada.

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

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento; proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual; proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

LFT TEXTO VIGENTE

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

En este artículo es relevante que se estipule la seguridad social del trabajador, a lo que también se adiciona el siguiente:

LFT TEXTO VIGENTE

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, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

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

Es significativo que el trabajador este al pendiente y sepa que sólo se puede aplicar un periodo a prueba y al final del mismo se determinara si sigue o concluye con sus funciones laborales

El trabajador debe saber que una vez concluido el periodo a prueba si no se le notifica nada y la relación subsiste se considera como un trabajo indeterminado a pesar de lo que diga el patrón.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

El período de prueba, crea una mayor movilidad de trabajadores, con incertidumbre e inestabilidad laboral, es difícil que el trabajador cree un sentimiento de pertenencia al lugar de trabajo y así la capacitación se vuelve en ese corto periodo de tiempo un aprendizaje a medias, sin claridad de si este le va a servir más adelante o si sólo está perdiendo su tiempo, y por ello muchos trabajadores ven el empleo como una opción y no como un lugar donde ya están decididos a dedicar su esfuerzo y por

ende la productividad que tiene el trabajador es menor a la que pudiese generar de tener una certeza y estabilidad.

Lo que en realidad se debe buscar es que se generen empleos permanentes, de obra, de tiempo determinado o indeterminado tiene que haber un compromiso por parte del patrón de generar empleos concretos que motiven al trabajador a realizar sus funciones con ganas y empeño además que se encuentre en un lugar de trabajo en el cual se sienta valorado y a gusto no sólo como una opción de contratación, el concepto de reforma laboral no puede reducirse solamente al tema de flexibilidad del trabajo.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I. a V... VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores	Artículo 42 I al V VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

contratados bajo esta modalidad	
---------------------------------	--

En el artículo 42- Bis de la (LFT) se adicionan las contingencias sanitarias y cómo actuar de los patrones en éste caso para la suspensión de labores. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV el cual prevé que el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión sin que pueda exceder de un mes.

Puede definirse la salud, de acuerdo con la OMS, no solo como la ausencia de enfermedad, si no como el estado completo de bienestar físico, mental y social. Ni quiere decir que la salud, especialmente en las sociedades contemporáneas es uno de los valores fundamentales, condicionante del disfrute de los demás bienes, objetivo individual y social y uno de los ejes basilares de la calidad de vida y del progreso social económico, de otra parte el trabajo en cuanto actividad humana, bien como actividad necesaria para la necesidad directa o indirecta de obtener los medios de vida y subsistencia, bien como deber de participación social, o como realización personal, la aparición de jornadas, ritmos, condiciones de trabajo, nuevos fenómenos con toda la consecuencia de transformación de vida y de salud que trajeron consigo accidentes, enfermedades laborales.

Hay que saber contener todo tipo de cosas que resulten del proceso laboral que puedan provocar o desencadenar daños para el trabajador tanto como para los compañeros que lo rodean.²⁹

2.2 Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Es en este capítulo de la legislación laboral, en donde el legislador debió hacer hincapié en plasmar los principios rectores que el derecho del trabajo desde su injerencia en el artículo 123, en la Constitución de 1917, tras el paso de décadas de lucha para que la realidad que viven los trabajadores a la sombra de la conveniencia del patrón se ha cada día menor y que el trabajador no quede a merced de su medio de trabajo.

²⁹ López Gandía, Juan. *Curso de prevención de riesgos laborales* Séptima edición. Tirant lo Blanch Valencia 2005. P. 17.

Ahora en el artículo 47 se modifican algunas fracciones, respecto de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en... II. Incurrir el trabajador, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o en contra de clientes y proveedores del	Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de...

patrón, salvo que medie provocación o defensa propia; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.	
---	--

La principal consecuencia de la terminación es por supuesto el rompimiento del vínculo laboral es decir que a partir de que esta se termine no hay responsabilidad de pagar el salario y tampoco de prestar un servicio. “la rescisión llámese retiro el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna la terminación se da por acuerdo de voluntades”.³⁰

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
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 hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período	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. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

³⁰ Méndez, Ricardo. Op. Cit. P. 177.

máximo ...	
------------	--

En este artículo se reforma drásticamente en atención a los salarios vencidos; ahora sólo se pagará:

- El importe de tres meses de salario, a razón de indemnización constitucional.
- salarios vencidos, computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán 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, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Se adiciona multa a litigantes: Los abogados, litigantes o representantes que promuevan 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. Ya que era bien sabido que muchos de los abogados que llevaban esos casos retrasaban el juicio laboral hasta sus últimas instancias.

Se agrega una multa a servidores públicos: Si la dilación es producto de los servidores públicos, la sanción será la suspensión hasta por 90 días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo. Además, en este último supuesto se dará vista al M.P., para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

En la anterior disposición, sobre los salarios caídos se entendía que, si un trabajador iniciaba un juicio por despido injustificado contra su empresa, los salarios vencidos

se debían pagar sobre el salario integrado, de acuerdo en ese entonces al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, ya que centraban una indemnización para el trabajador que alegó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje haber sido despedido injustificadamente, y que el patrón no haya acreditado la razón por que termino la relación con el trabajador.

La iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo pretende establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar los juicios.

En el artículo 48 de la antigua LFT, se dispone que 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.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Los salarios caídos tienen la función de reparar los daños se paga al trabajador lo que este deja de ganar porque se le despide injustificadamente; Hay que recordar que los juicios laborales son muy tardados, La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene muchos litigios por resolver y no van al día.

“Desde luego el salario no es una contraprestación: tú me das trabajo, yo te doy salario. Tal visión se explicó cuando el Derecho del trabajo estuvo anclado dentro de la teoría contractualista del derecho privado”.³¹ En armonía con la idea de que la jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón es decir en que esta cotidianamente subordinado a él, el salario resulta como la remuneración al trabajador por estar subordinado a él, la relación laboral implica obligaciones reciprocas del trabajador y facultad del mano del patrón.

³¹ Pérez, Benito. Op. Cit. P. 90.

Hermenéuticamente debe entenderse el término de trabajo como al nexo vinculante entre ambos.

Teniendo como explicación esto, queda claro que ya no existe una relación laboral, ya que deja de estar subordinado al patrón sin embargo se modifica drásticamente este artículo pasando únicamente a pagar 12 salarios caídos, cuando el trabajador pudo haber sufrido un despido injustificado, en mi análisis creo que no fue una buena idea del legislador haber cambiado tan gravemente aun así aunque se pague un año este no recompensa de manera económica y mucho menos psicológica el largo proceso vivido por el trabajador desde que se le indica que se terminara la relación laboral aunado a que este tiene que solventar sus gastos personales y además si tiene familia gastos inherentes a ella.

En la legislación actual no se enfrenta a la necesidad de aumentar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de crear empleos.

Como vemos, esta nueva reforma plantea muchos cambios a su vez muchos retos, para crear un buen entorno laboral. Un trabajador que tiene una buena ley que lo rija se siente más seguro a su vez la confianza que esta le proporciona lo impulsa a desarrollar mejor su trabajo, sus funciones las realiza con mayor empeño y un mayor resultado, si bien vemos que se modifican bastantes artículos en la contratación individual, no todos los artículos que marca la presente ley son malos al contrario protegen y tratan de hacer más eficiente la relación laboral o en su caso no retrasar los juicios. Se tiene que hacer un esfuerzo por unir al trabajador con el patrón, moldear una buena relación en el recinto laboral y evitar llegar a juicios.

Nuestro país ha tenido importantes progresos, pero aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones. La ley laboral no prevé sanciones importantes a quienes incurren en prácticas informales y desleales contrarias a la ley.

Se trata de un trabajo personal porque obliga solo a las personas en ella involucradas es decir el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con lo establecido en la propia relación, hay subordinación en cuanto que existe un superior jerárquico patrón o su representante, quien dicta las ordenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición.

Aún en la actualidad persisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.

Es necesidad el atender las corrientes actuales del pensamiento jurídico, que, si bien otorga el contrato por acuerdo de voluntades, el derecho del trabajo no ha dejado el reconocimiento del contrato en sus diversas formas, pero ha debido sujetarse a esa realidad y apoya otro tipo de solución a la situación especial que se presenta entre la persona que presta un servicio subordinado y la persona que lo recibe.

Hay que analizar que la doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se encuentran en el derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre la personas solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades, en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato, la teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta a la del contrato, pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el contrato de trabajo al igual que el derecho del trabajo tienen como fundamento garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel decente de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera sea el acto que le de origen.

La ley vigente por esta razón considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado.

Conforme a los derechos y obligaciones en esta relación de trabajo es que debe haber respeto a la dignidad y bienestar del trabajador a cambio de que el trabajador pueda realizar sus funciones con la debida diligencia, lo que hoy en día interesa es la productividad, porque de ahí derivan todas las cuestiones que atañen a la relación del trabajo, empresarios y trabajadores deben encontrar los términos de entendimiento que lo hagan posible. Mientras no se comprenda la necesidad de una íntima correlación entre un pensamiento y el otro hasta obtener la justa coordinación de intereses, derechos y obligaciones, por bien determinados que se encuentran, crecerán de toda significación; los derechos han venido a convertirse en obligaciones, obligación es la prestación del trabajo, la jornada el pago de salario, la higiene y seguridad en el trabajo, la enseñanza del oficio o aprendizaje, todo lo que derive directa o indirectamente de la relación laboral. Por lo dispuesto en la legislación laboral, la responsabilidad moral, civil y contractual, son cuestiones accesorias de ahí que la ley deba centrar más su carácter bilateral en las obligaciones.

La estabilidad en el trabajo es elemental principio normativo de la legislación mexicana; el derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo ha dado a la terminación de la relación laboral características particular no contempladas en otras legislaciones pues solo bajo condiciones jurídicas estrictas puede presentarse esta.³²

Consideramos que el derecho del trabajo no es un conjunto de normas creadas para el provecho exclusivo de trabajadores, sino que este pretende crear normas con un sentido de equidad y justicia social para regular las relaciones obrero-patronales.

Esta reforma se ve muy alejada de los principios rectores del derecho del trabajo, como lo son: el derecho a la estabilidad, el derecho a un trabajo digno, etc.; por lo que se estima se quedan cortas las adiciones realizadas ya que estas no reflejan disposiciones que traigan aparejada coacción alguna en la ley, y recordemos que una ley cuya coacción no se pueda materializar, es una ley frágil e ineficaz.

³² Barajas, Santiago. Monte de Oca. *Derecho del trabajo*. México. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México.1990. P.8

CAPÍTULO 3.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Dentro del contexto histórico que guarda el derecho del trabajo desde su concepción, una de las grandes luchas dentro de este derecho social ha sido la pugna por hacer valer el espíritu del Constituyente de 1917, en donde se elevó el derecho del trabajo como garantía constitucional, este mismo texto revolucionario con ideales sociales es uno de los primeros textos legales en el que se consideran los derechos laborales del hombre tanto de manera aislada como los derechos laborales del trabajador dentro de un grupo social; esta lucha organizada del sector laboral, logro Institucionalizar la figura del sindicato como medio de contrarrestar el poder económico de los capitalistas y establecer condiciones de trabajo más humanas.

La necesidad de eliminar la desigualdad que existía entre las relaciones de producción, llevo a los trabajadores a innovar el derecho de libre asociación contemplado en el artículo 9o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual a la letra dice: “Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar...”³³

Los trabajadores llevaron al contexto laboral dicho precepto en donde las agrupaciones obreras crearon el derecho sindical como instrumento jurídico de defensa y mejoramiento de sus intereses de clase, proyectando la capacidad de la fuerza numérica humana como un nuevo poder jurídicamente protegido frente a la fuerza del capital, el cual por su sola presencia económica frente al sector social, impone un gran desventaja a la organización obrera; si bien la finalidad del derecho es conseguir el equilibrio de los factores en las relaciones laborales, el derecho

³³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Última reforma 29 de enero de 2016. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>. Consultado el 25 de Julio de 2016.

sindical sigue los principios del derecho laboral en donde se da una protección más amplia al trabajador por el simple hecho de que es el elemento humano quien resulta directamente afectado.

Debe ser clara la diferencia entre el precepto consagrado en nuestra Constitución, en el artículo 9, en donde se asegura el derecho de libre asociación de los ciudadanos, por lo que concierne al derecho de formar sindicatos que asiste a trabajadores y patrones, se encuentra regido en el capítulo normativo de la actividad sindical, con el cual este queda absorbido por el sector del trabajo, asignándole a la coalición obrera, a través de la contratación colectiva y del derecho de huelga, una función activa y dinámica para promover y obtener condiciones ascensionales en el nivel de vida de los trabajadores; Principios que en la reforma de 2011 no se ven reflejados en cuanto a la materialización real de una legislación que de respuesta a la transformación que ha sufrido la figura del sindicato en nuestro país, ya que si bien ha tomado gran fuerza Institucional, es esta misma fuerza la que ha llevado a concentrar el poder del gremio sindical en unas cuantas personas, a lo cual acobijados en el principio de “libertad sindical” rigen a conveniencia propia los intereses de sus agremiados; lo cual hace que la figura del sindicato en México sea una forma más en que el capital económico manipula a sus intereses el derecho concebido para los trabajadores.

Dentro de las discusiones en las mesa de trabajo en la Comisión instaurada para dar vida a la reformada Ley laboral, el tema de la autonomía sindical fue la que tubo sin lugar a duda más controversia, ya que si bien como veremos en el desarrollo del presente capitulo, se hicieron ampliaciones a los artículos referentes a la regulación del derecho sindical, estas no reflejaban en si un cambio real que plasmara instrumentos regulatorios para que el verdadero sector obrero pudiera retomar el liderazgo de la figura sindical.

3.1 Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

El capítulo III, del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, el cual es relativo a la regulación de las Relaciones colectivas de trabajo, el cual integra los derechos de las figura de los sindicatos, de las federaciones y de las

confederaciones, reflejo varias discusiones dentro de las Comisiones instauradas para su discusión dentro del plan de la actual reforma, discusiones que eran dirigidas a que la ley proyectara los principios de libertad sindical, derecho que si bien ha estado plasmado en la Ley Laboral, esta no refleja los problemas actuales que vive en la actualidad el sector sindical.

Reformas sobre la libertad sindical

Tal y como se muestra, en el artículo 357, del cual se desprende la siguiente comparación:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 357... Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.	Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa

Tomando en consideración que el derecho laboral otorga, tanto a los patrones como a los trabajadores, el derecho de unirse para defender sus intereses, la forma en que se han agrupado patrones y trabajadores constituye una garantía en donde la defensa de su interés es más efectiva si esta se hace en grupo que de manera individual, por lo cual la legislación laboral debe de plasmar esta garantía para que los sujetos de derecho inmersos en las relaciones de producción, estén en posibilidad de ejercer sin ninguna represalia esta garantía de libertad sindical, por lo cual el que se adhiera al artículo 357 la mención de que la ley “sancionara cualquier injerencia indebida en la constitución de los sindicatos” obliga a los mismos legisladores a redactar disposiciones que sancionen directamente las injerencias que se comprueben en la constitución de los sindicatos, ya que como es sabido la realidad de varios sindicatos en el país, la creación de estos mismos está ligada a la conveniencia del patrón.

Reformas sobre la transparencia sindical

Dentro de este capítulo, se reformo a su vez la adición del artículo 364 Bis, que a continuación se transcribe:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, immediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.	<u>Se agregó totalmente este apéndice del artículo</u>

Del texto que se adiciona, el legislador especifica los principios a los que deberán apegarse las autoridades encargadas de llevar a cabo el registro de los sindicatos, es decir, la Secretaría del Trabajo y Prevención Social en los casos de competencia federal y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local.

Precepto que, de comprobarse alguna irregularidad en el proceso, el sindicato que se vea afectado podrá demandar a la autoridad competente, la resolución del registro sindical, en total apego a los principios rectores del derecho sindical, establecidos en la legislación. Esta adición intenta evitar maniobras patronales que obstaculicen la constitución de los sindicatos.

Como podemos observar las reformas realizadas en cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, van encaminadas a atacar directamente la problemática actual y consecutiva que los sindicatos en el país viven, siendo que es la Secretaría del Trabajo en el ámbito federal quien lleva a cabo los registros sindicales, el que el poder ejecutivo a través del secretario del trabajo tenga la responsabilidad de decidir que sindicato recibe su registro, es para el ejecutivo la forma más directa de controlar el movimiento sindical, por lo cual el legislador plasma las directrices que deben

considerarse para que los sindicatos obtengan su registro, quitándole a la autoridad la facultad discrecional para dar paso a abstenerse a cumplir con los principios que la ley dispone.

Con el objetivo de constituir el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y garantizar la libertad sindical a través del Registro automático de las organizaciones de trabajadores, se adiciono al artículo 365, el siguiente apéndice:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.	<u>Se agregó totalmente este apéndice del artículo</u>

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.	
--	--

El apéndice adicionado, va encaminado a instrumentar mecanismos dentro del marco jurídico para que el Estado no intervenga de manera facciosa en la determinación del reconocimiento de las organizaciones sindicales que los trabajadores hayan constituido, es un acierto para lograr una transparencia sindical, se determinen en el registro solicitado, ¿cuáles, quiénes y bajo qué condiciones se han constituido las organizaciones de los trabajadores?, con lo cual se deja plasmado el intento por llegar a hacer de la publicidad sindical un principio rector.

Finalmente, siempre se ha puesto en discusión la obligación legal de tener que registrar la constitución de un sindicato ante la Secretaría de Trabajo o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que establece nuestra legislación laboral , ya que esta es contraria al Convenio Internacional que en el año de 1987 suscribió y ratificó nuestro país en la Organización Internacional del Trabajo, en el que se establece que los sindicatos y organizaciones de trabajadores y empleadores, tienen personalidad jurídica desde el momento en que sus integrantes deciden constituirse como tales.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 366. ... I. y II. ... III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365... Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.	Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente: I. a II. ... III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior... Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Los actuales artículos 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, han servido como instrumento por parte del corporativismo oficial tanto como para anular la función del sindicato como el de obtener prebendas personales, por lo cual se requiere su modificación para ampliar los espacios de libertad de los trabajadores en sus organizaciones., por lo cual si bien las adiciones realizadas al artículo 366, reflejan un intento de dar solución al problema del poder del estado frente al reconocimiento de los sindicatos, una verdadera reforma que plasmara el espíritu de los principios laborales, hubiera tendido a derogar estos artículos, para dejar simplemente los requisitos formales que ya se establecen en la legislación al reconocimiento sindical; siendo que la ley no distingue ante qué clase de autoridades se reconocerá este

registro, debe entenderse que el registro de los sindicatos produce efectos ante toda clase de autoridades, aunque no se han de carácter laboral.

Reformas sobre la autonomía sindical

Recordemos que la autonomía sindical tiene como propósito que las personas morales llamadas sindicatos se conduzcan con libertad y ejerzan sus funciones y derechos sin injerencia de ninguna influencia externa que pueda dañar los intereses de sus representados, también es cierto que, al obligar a las directivas a proporcionar información sobre el origen y destino de los recursos financieros a sus agremiados, no se viola el referido concepto de autonomía.

Motivo por el cual se hicieron las adiciones al artículo 371, en el cual guardando los principios de autonomía sindical se plasma la obligación de la directiva sindical de regirse por principios no sólo democráticos sino de honestidad, transparencia y rendición de cuentas, por lo que el citado precepto quedo de la siguiente forma:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a VIII... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta; X. a XII. ... XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.	Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. a VIII. ... IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; X. a XII. ... XIII. Época de presentación de cuentas; XIV. a XV...

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de <u>los fondos sindicales</u>. XIV. y XV. ...	
---	--

En cuanto a la redacción de los estatutos, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo contempla una amplia lista del contenido que deberán incluir tales instrumentos, siendo algunas cláusulas muy detallistas, lo cual invade atribuciones que deberían corresponder a los propios sindicatos.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino. La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable. En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la	Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

administración del patrimonio del sindicato. En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley. De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones. El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.	
--	--

Es bien sabido que, la gran disputa de las representaciones sindicales con respecto de su autonomía es el tema de rendición de cuentas, por lo cual el proyecto amplió reglas para la rendición de cuentas de los sindicatos, los cuales deberán contener, al

menos, el derecho de las minorías a recibir información sobre el manejo de los recursos.

Se eliminó que los sindicatos entreguen documentación “bajo protesta de decir verdad” eliminando que el voto para elegir a la directiva sindical sea libre, directo y secreto, y quedó sólo “salvaguardar el libre ejercicio del voto de sus agremiados”.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 377. ... I. a III. ... Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.	Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos: I. a III. ...

Los cambios que se pueden observar más relevantes son: la estipulación que prevé que los sindicatos establezcan instancias y procedimientos internos para la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

En materia de rendición de cuentas destaca lo siguiente:

“Se prevé que en la rendición de cuentas se incluya la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes y su destino”.

3.2 Contrato Colectivo de Trabajo

En materia de Contratos Colectivos de Trabajo se encuentran las siguientes reformas:

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
-------------------------	--------------------------

Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	<u>Se agregó totalmente este apéndice del artículo</u>
--	--

En esta disposición podemos contemplar que la transparencia y el acceso a la información sigue presente como principio a regir dentro del tema de los contratos colectivos, a fin de dar certeza y veracidad tanto a los trabajadores agremiados, como a las autoridades del trabajo, se considerara como información pública la información de los contratos colectivos de trabajo, misma que harán pública las autoridades depositarias, a través de sus sitios de Internet.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 395. ... (Se deroga).	Artículo 395.- En el contrato colectivo, ... Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo destaca la derogación de la cláusula de exclusividad por separación o cláusula de exclusión, la cual ya había sido calificada de inconstitucional por la citada Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que si un trabajador renuncia al sindicato, quizá porque no lo representa adecuadamente, también es separado de la empresa, sin derecho a indemnización.

El mismo Mario de la Cueva, llega a la conclusión que “En la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de una asociación profesional”.³⁴

Por lo que esta cláusula violaba directamente el principio de libertad de asociación profesional y, además se le impide al trabajador que se dedique a la profesión que le acomode, a pesar de ser lícita. Es decir, se violan en perjuicio del trabajador sus garantías individuales, siendo esta derogación del apéndice de este artículo uno de los más atinados dentro de la actual reforma.

3.3 Suspensión Colectiva de las relaciones de trabajo.

En comparación con lo que anteriormente disponía la Ley al respecto, sólo se modifican algunas fracciones donde se prevén las contingencias sanitarias.

³⁴ De la Cueva, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. 13a edición. Porrúa. México 2013. Pág. 389.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 427. ... I. a V... VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.	Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: I. a V.... VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 429. ... I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe; II... III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y	Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe; II.... III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la

siguientes. IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.	Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.
---	--

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 430.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.	Artículo 430.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Texto vigente (L F T)	Texto anterior (L F T)
Artículo 432. Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus Labores tan pronto concluya la contingencia.	Artículo 432.- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad... Si el patrón no cumple ...

En materia de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se observa que, se incorpora como causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, la suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

El patrón no requerirá autorización o aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la suspensión temporal de las relaciones de trabajo sea por causa de contingencia sanitaria, y se establece expresamente la obligación de éste de pagar una indemnización equivalente a un día de salario mínimo vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Respecto al mismo tema sobre, la suspensión por causa de contingencia sanitaria, se establece que las disposiciones que señalan que el patrón debe anunciar con oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos y demás obligaciones relacionadas, no serán aplicables; por el contrario, se establece para ello que, los trabajadores están obligados a reanudar labores tan pronto haya concluido el término la contingencia.

CONCLUSIONES

Del análisis realizado dentro del presente estudio comparativo, podemos concluir que, tras 40 años de rezago legislativo en cuanto al tema laboral, la reforma aprobada no resuelve del todo los temas importantes en el sector, ya que si bien se establecieron los límites y alcances de la subcontratación, se crean a su vez nuevas formas de relación de trabajo, en donde se anexan a la legislación laboral con la finalidad de dar protección al trabajador en cualquier forma en que el patrón le contrate, esto a su vez plantea un retroceso a uno de los principios rectores del derecho del trabajo, el principio de la estabilidad laboral.

Lo que aparentemente pretendía dar respuesta a los fenómenos actuales de la clase trabajadora, que con la presentación de la iniciativa del ex presidente de la República Felipe Calderón Hinojosa, la cual finalmente desembocó en la reforma laboral de 2012, puede calificarse como un proyecto de iniciativa con tendencia empresarial, ya que expresamente desde el preámbulo señalaba que la misma tenía por objeto incrementar el empleo, reconociendo expresamente la figura de la subcontratación y creando nuevas formas eventuales de contratación laboral; con la finalidad de proteger y promover los factores empresariales como la productividad, la competitividad; Se estipuló la capacitación obligatoria para los trabajadores por parte del patrón, con lo que se pretendía dar mayor peso a los derechos de ingreso y ascenso, así como a las aptitudes sobre la antigüedad de los propios trabajadores, para que a su vez esto derivara en una reducción al patrón del costo de los despidos injustificados al limitar a doce meses el periodo relativo a los salarios vencidos, entre otras modificaciones normativas.

Como también se comentó, en el proceso legislativo los diputados y senadores en un intento de atenuar la tendencia empresarial de la iniciativa sin revertirla del todo, lo que al final generó insatisfacción de todos los sectores respecto del texto, el cual en el presente ensayo se analizan los conceptos más destacados del contenido de la nueva reforma laboral federal en México, lo positivo y lo negativo, la controversia y

los efectos que esta nueva reforma ocasiona a los medios de producción y a su clase trabajadora.

Por lo que respecta, a las formas de contratación, la reforma laboral incorpora la figura del trabajo decente, a si como la incorporación del principio de diversidad y no discriminación. Debido a la gran cantidad de denuncias sobre hostigamiento y acoso sexual, la Procuraduría del Trabajo en conjunto con el Instituto de la Mujer, fueron insidiosos en las mesas de trabajo instauradas para el trabajo del proyecto de reforma, para que se definieran las conductas laborales de hostigamiento y acoso sexual, para que estas no se dejaran a la interpretación de la autoridad, y tales conductas pudiesen ser sancionadas sin perjuicio de la trabajadora en su empleo.

Como se mencionó en el trabajo, una de las adiciones dentro de esta reforma laboral fue la regulación de la subcontratación, a lo cual se establecieron los límites y alcances de esta figura, así como las responsabilidades del prestador y del receptor de los servicios, ya que esta dinámica contractual había sido utilizada mañosamente por parte de los patrones de tiempo atrás; dentro de los límites se establece la contratación por capacitación inicial, las reglas y obligaciones que deberán seguirse en el proceso de capacitación, por lo cual tuvieron que ampliarse las facultades de la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.

Con la incorporación de la nueva figura de contratación, se establecen seis tipos diferentes de relación de trabajo los cuales son: por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, a prueba o por capacitación inicial, con lo cual la ley dispone la posibilidad de una contratación inicial a prueba por 30 días, a lo cual si bien se establece una regulación con la cual el trabajador adquiere derechos, esta figura es un ataque directo al principio de estabilidad laboral que el derecho laboral lleva desde sus orígenes, así aunque se establece una regulación ante dicha práctica, limitando los periodos de prueba y capacitación ya que estos no son improrrogables, esta es una forma de darle ventaja al patrón ya que si este alejando que dentro del periodo a prueba el trabajador no es competente, no incurre en ninguna obligación asía con el trabajador a dar terminación a la relación laboral.

Por lo que respecta de las relaciones colectivas del trabajo, se establecen nuevos requisitos a los estatutos de los sindicatos, incorporando como excepción para el pago de indemnización, las causales derivadas de una contingencia sanitaria; así mismo se incorpora la indemnización por muerte incrementando el monto a 5,000 días de salario (se debe tomar en cuenta que si el empleado fue registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el pago es absorbido por dicho Instituto a través de la pensión correspondiente). Para coadyuvar en el ejercicio de estas nuevas reformas, se constituyeron comisiones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, las cuales desde la publicación de la reforma no se han establecido con claridad, por lo cual su funcionamiento y esta coadyuvancia para beneficio del trabajador es inexistente.

A nuestro estudio, la reforma laboral en sus primeros artículos, al introducir la noción de trabajo decente, esta hace referencia al principio de libertad sindical, así como al principio de libre contratación colectiva, esto partiendo de la referencia histórica que el derecho del trabajo maneja en relación con los principios que internacionalmente se han impuesto en la Organización Internacional del trabajo, por lo que podríamos señalar que la contratación colectiva o de libre negociación colectiva, si bien son derechos que no fueron desarrollados en la reforma laboral de manera directa, pero que si se incluyen como principios en la reforma laboral del 30 de noviembre, teniendo la noción del trabajo decente como principio, el juzgador podrá resolver controversias laborales en función de estos dos principios no desarrollados en la Legislación Mexicana, libertad sindical y libre de negociación colectiva, así que es porque decimos que esta reforma laboral, deja insatisfechos tanto a trabajadores como a empleadores en una reforma que resulta o que tiene dos lados, porque si bien es cierto que se flexibilizan los derechos de los trabajadores, también es cierto que le otorga elementos o herramientas a los trabajadores en caso de que ciertas figuras jurídicas se utilicen bajo un esquema de simulación, además no debemos olvidar que hubieron una serie de reformas en relación al descanso por maternidad, y al descanso por paternidad, ya que actualmente es un derecho que no gozaban los hombres, se introdujo un intento de regulación en cuanto a la transparencia y

rendición de cuentas del patrimonio de los sindicatos, dejando cubierto en sí mismo la autonomía sindical de la cual gozan muy a pesar de sus agremiados.

En diversos foros internacionales y regionales se ha venido manifestando la gran preocupación por el respeto de los derechos humanos fundamentales del individuo, entre los que se encuentra la libertad sindical, en el entendido de que el respeto de las libertades y derechos humanos, es condición fundamental para la paz y desarrollo social.

Con el paso del tiempo, los análisis de los derechos fundamentales se han ido haciendo más refinados, lo que ha permitido demostrar algunas de las ideas tradicionales. Por un lado, hoy en día se entiende que, en efecto, muchas amenazas a los derechos siguen proviniendo de los poderes públicos, pero también son estos mismo poderes los únicos que pueden contribuir a la satisfacción de muchos de nuestros derechos fundamentales; es decir hoy en día el Estado es visto como un enemigo de los derechos, si no como un aliado de la sociedad en la consecución de los mismos siempre que se trate de un gobierno democrático. “Así la realización de los derechos sociales (educación, vivienda, salud, trabajo, etc.) no puede quedar librada a lo que dispongan o quieran hacer las fuerzas de la sociedad civil, dominadas en muy amplia parte por la lógicas del mercado (oferta, demanda, rentabilidad, etc.) en donde en estos ámbitos, los intereses generales requieren de una acción amplia y decidida por parte del estado, que se viene a convertir en el garante de los derechos”.³⁵ En cualquier caso, conviene tener presente que en materia de interpretación de los derechos fundamentales se requiere que tanto los aplicadores de justicia como los legisladores dejen atrás los tradicionales postulados *ius-positivistas*, ya que hoy es necesario que el razonamiento judicial en materia de derechos fundamentales se apliquen a través de razonamientos que apliquen los estándares de proporcionalidad, ponderación, razonabilidad, equiparación, etcétera.

³⁵ Carbonell, Miguel. *Los derechos fundamentales en México*. Quinta edición. Porrúa. México. 2004. P.133

De lo anterior podemos decir que, para el pleno logro del objetivo de las organizaciones profesionales no basta con que el Estado garantice en su legislación solamente la protección de la libertad sindical individual, sino que es necesario también, que esta permita el libre ejercicio del ente colectivo ya constituido para organizarse, autogobernarse y ejercer con libertad sus actividades gremiales con plena autonomía.

El artículo 3o. del Convenio 87, ratificado por México en 1950, garantiza el libre funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores; a tal efecto, consagra cuatro derechos fundamentales: 1) redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, 2) elegir libremente a sus representantes, 3) organizar su administración, y 4) regular sus actividades y formular su programa de acción, en cuyo ejercicio legal las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer esos derechos.

Por lo que, la Comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones, precisa que, para garantizar el pleno cumplimiento del artículo 3o. en referencia, relacionado con la redacción de los estatutos y reglamentos, la legislación nacional no debe ir más allá de regular cuestiones sólo de forma.

Respecto al derecho de elegir libremente a sus representantes, la CEACR señala que, “las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a entorpecer el ejercicio de este derecho; aunque, a fin de garantizar la libre voluntad de los trabajadores sindicalizados de elegir a sus representantes, el Comité de libertad sindical señala que el voto directo, secreto y universal previsto en la legislación, no plantea problemas con la libertad sindical”.³⁶ Al respecto, el artículo 371, fracción IX de la reforma laboral aprobada, se apega, casi en su totalidad, a dicho principio.

³⁶ *Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y la Recomendaciones*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>. Consultado el 10 de marzo del año 2017.

Tomado en consideración que una de las características tradicionales del derecho del trabajo, no sólo en México, es que los derechos consagrados en la ley, como los que se reformaron, son derechos mínimos, esto quiere decir que las partes podrán mejorarlas, aumentarlas e incluso establecer otros nuevos siempre y cuando sean en beneficio de los trabajadores, esta característica es importante que los legisladores tengan presente ya que es precisamente en la negociación colectiva.³⁷

Congruente con los compromisos internacionales que México de manera soberana, ha adquirido como miembro de la OIT, y al haber ratificado el Convenio 87, la propuesta de reforma laboral que se presentó y la cual fue aprobada por el Congreso de la Unión, se debió realizar las derogaciones, modificaciones y adiciones correspondientes, a fin de superar las incompatibilidades de nuestra legislación con las exigencias y el pleno cumplimiento de los Convenios 87 y 98, para que esta reforma hubiera sido una real forma de atacar las problemáticas actuales de los agentes en las relaciones de producción.

³⁷ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Porrúa 2006. México. P. 267.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

Barajas Montes de Oca, Santiago *Derecho del trabajo*. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1990.

Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho del trabajo*. Oxford University Press. México 2005.

De Buen, Lozano, Néstor *Introducción al Estudio del Derecho Civil* México Editorial Porrúa, 1977.

De la Cueva Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, 13a edición. Porrúa. México 2013.

Del Vecchio, Giorgio. *Filosofía del derecho*. S.A. Bosch. Madrid 1935.

Eusebio Ramos, Ana Rosa. *Nociones del Derecho del trabajo y de la seguridad social*. 5 ta edición. SISTA. México. 2001.

Italo Morales, Hugo. *La estabilidad en el empleo*. Trillas. México. 1987.

López, Gandía, Juan. *Curso de prevención de riesgos laborales*. Séptima edición. Tirant lo Blanch. Valencia 2005.

Marquet Guerrero, Porfirio. *Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*. 2014, Disponible en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

Méndez, Ricardo. *Derecho laboral un enfoque practico*. Mc Graw Hill. México.

Olvera Quintero, Jorge. "Derecho Mexicano del trabajo", México, Porrúa 2001.

Patiño Camarena, Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Oxford. México. 1999.

Pérez, Benito. *Derecho del trabajo*. Astrea. Buenos Aires.1983.

Remolina Roqueñí, Felipe. *El artículo 123 Constitucional*. Edición del Gobierno del Estado de México.1990.

Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Porrúa. México 2006.

Trueba Urbina, Alberto. *Ley federal del Trabajo: derechos humanos laborales*. 91a edición. Porrúa. México. 2014.

MEDIOS ELECTRÓNICOS

Convenio sobre los Derechos de los Niños, Disponible en: https://www.unicef.org/mexico/spanish/proteccion_6928.htm. Consultado el 13 de Julio del año 2017.

Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6migrantes2.htm>. Consultado el 13 de Julio del año 2017.

Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y la Recomendaciones. Disponible en:<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>. Consultado el 10 de marzo del año 2017.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ultima reforma 29 de enero de 2016. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>. Consultado el 25 de Julio de 2016.

Ley Federal del Trabajo. Última reforma junio de 2015. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf Consultado el 25 de Julio de 2016.