

## CAPÍTULO 2

# Derechos individuales

Jesús Rodríguez Cebberos

SUMARIO: I. Libertad de trabajo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. II. No discriminación e igualdad en el empleo y la ocupación. III. Trabajo informal, trabajo formal y discriminación. IV. Estabilidad en el empleo. V. Jornada de trabajo. VI. Trabajo decente, salario y reformas laborales en México. VII. La agenda 2030, prospectiva para México. VIII. Fuentes de consulta.

En concordancia a la temática abordada en esta obra, la presente monografía tiene como objeto analizar, previa a una subjetiva selección, la forma en que están reguladas algunas de las instituciones de derecho individual del trabajo en México a la luz de los derechos humanos,<sup>61</sup> tomando como referencia desde luego no solamente la Constitución y la ley reglamentaria de su artículo 123, sino además, las diversas normas que han dado vida a lo que hoy se denomina *derecho internacional del trabajo*.

<sup>61</sup> Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los derechos humanos son —*Prerrogativas mínimas que todo miembro de la especie humana, por su propia naturaleza, debe gozar, y cuyo respeto y observancia deben ser garantizados por el Estado en todo tiempo y lugar, pues a través de ellas se concretan las exigencias de la dignidad humana*—, *vid.* Poder Judicial de la Federación, *Derechos Humanos: Parte General*. México, SCJN, 2013, p. 5.



## I. LIBERTAD DE TRABAJO Y PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

Por cuanto hace a las normas internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH), incorporó en el párrafo 1 de su artículo 23 que, *toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

Respecto del trabajo forzoso, el convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado *Convenio Sobre el Trabajo Forzoso* (1930), en su artículo 2o., numeral 1, establece, ... *la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.*

El *Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso* de 1957, estableció en su artículo 1o. que todo Miembro de la OIT *se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, ... como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas, y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.*

Por su parte, el *Protocolo relativo al Convenio Sobre el Trabajo Forzoso* (2014), además de declarar expresamente que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación a los derechos humanos, estableció el compromiso de los Miembros de que las víctimas tuvieran acceso a una indemnización, además de sancionar a los autores de tales violaciones.

Por cuanto hace a la legislación nacional, ya desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el lunes 5 de febrero de 1917, el artículo 5o. incorporaba el principio de libertad en materia de trabajo, al señalar “Na-



die podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 [...] 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 o civiles [...].”

Esta disposición y muchas otras que integran la parte dogmática de la Constitución, añadiendo por su puesto el no previsto originalmente artículo 123, asociadas a las disposiciones contenidas en la Constitución de Weimar (1919), dieron lugar a lo que posteriormente se denominó los derechos humanos de *segunda generación*, dirigidos a consagrar prestaciones positivas, constituidas, entre otros, por los derechos sociales.<sup>62</sup>

Es pertinente recalcar por la trascendencia histórica que esto representa, que originalmente, como parte del proyecto de Constitución, el Constituyente de Querétaro se propuso esencialmente autorizar en la fracción X del artículo 73 al Poder Legislativo para legislar en materia de trabajo, así como incorporar al artículo 5o., entre otras, una limitante a la duración del contrato de trabajo, una jornada máxima de ocho horas y descanso semanal; ante ello, diversos integrantes del constituyente, gestaron la idea de que la propuesta era muy limitada, además de que la redacción de una nueva Constitución resultaba una oportunidad histórica para “mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.”<sup>63</sup>

<sup>62</sup> César Arese, *Derechos Humanos Laborales*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014, p. 28.

<sup>63</sup> Mario De La Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Primera Edición, México, Porrúa, 1972, p. 49.



En la actualidad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 5o. que:

*A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.*

*En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.*

*El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.*

*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 o 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 en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.*

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contempló en diversos preceptos disposiciones relativas a la libertad de trabajo, así, el artículo 6o. señalaba que *nadie podrá impedir el trabajo de los demás, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícitos. Solamente cuando se ataquen derechos de terceros o se*



*ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución n de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley; el artículo 19 disponía que tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan más de dieciséis años. La libertad de contratación en materia de trabajo, para los mayores de dieciséis años, no implica su emancipación; y en su artículo 37 indicaba que el contrato de trabajo sólo obligará por el término previamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador.*

La vigente Ley Federal del Trabajo reitera en gran medida las previsiones de las transcritas disposiciones de derecho internacional y las incorporadas al texto de la Constitución, al señalar en su artículo 4o. que *no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad [...] agregando en su artículo 40 que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.*

En nuestra opinión, la libertad de trabajo y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio como derechos humanos, están garantizados en la legislación nacional, y en la práctica, salvo escasos acontecimientos que tienen como antecedente la comisión de delitos o que derivan del incumplimiento de los requisitos normativos para poder prestar determinados servicios o dedicarse a determinadas actividades profesionales, no existen de manera ordinaria personas trabajadoras a las que se les limite su derecho al libre ejercicio del trabajo, o que se vean obligados o forzados a prestar servicios personales subordinados; por ello, la doctrina laboral en México, ha considerado que desde el punto de vista normativo, la libertad de trabajo *constituye un derecho para el trabajador y nunca una deber para él.*<sup>64</sup>

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 219.



En los términos anotados, más allá de que la norma laboral ordinaria prevé que una vez que la persona trabajadora se ubica en un puesto de trabajo, debe tener la garantía de que mientras no cometa una falta grave en contra del interés patronal, salvo causa justificada, debe tener la certeza de la seguridad de su empleo, y ante el despido injustificado, de manera potestativa tiene derecho, si no existe arreglo conciliatorio, a exigir la indemnización o el cumplimiento del contrato a través de la reinstalación, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de la vigencia de la contratación, el trabajador puede decidir entre retirarse o no una vez cumplido un año de servicios, y más aún, tratándose de trabajadores con contratos de trabajo con duración de un año o más, en la práctica suele suceder que cuando el trabajador decide renunciar voluntariamente a ese vínculo sin cumplir por lo menos con la temporalidad obligatoria prevista por la norma en el citado artículo 40, regularmente no existe oposición alguna por la parte patronal, y aún en ese caso, tiene derecho al pago de prestaciones en forma proporcional por concepto de liquidación.

## II. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

En este apartado, las conclusiones son diferentes. Ya como parte del inciso a) del artículo 23 del Tratado de Versalles (1919), que de acuerdo con su parte XIII, fijó las bases de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se estableció que *los estados Miembro tratarán de obtener y mantener justas y humanas condiciones de trabajo para hombres, mujeres y niños, tanto en sus propios países como en todos los países a los cuales se extiendan sus relaciones comerciales e industriales, y para tal fin establecerán y mantendrán las necesarias organizaciones internacionales.*



Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos, incorporó dos vertientes de la prohibición de la discriminación; una genérica, al prescribir por una parte en su artículo 7o. que *todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación*; y otra estrictamente vinculada con la materia laboral, ya que el numeral 2 del artículo 23 dispuso: *toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*.

En el mismo sentido, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado *Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)* de 1958, establece en su artículo 1o. que el *término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...*; agregando en su artículo 2o. que *todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*.

En el caso de México, mediante decreto publicado el 11 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación, se efectuó una importante reforma en materia de derechos humanos, y en relación a la temática que nos ocupa, se incluyó en el artículo 1o. una declaración genérica en el sentido de que *queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*.



En el mismo sentido, el artículo 123 de la Constitución, incorporó diversas disposiciones relacionadas con el respeto al principio de igualdad, al establecer en su apartado “A”<sup>65</sup> fracción VII que *para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*; de igual forma, en la fracción VIII del apartado “B”<sup>66</sup> estableció que *los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.*

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 30 de noviembre de 2012 y 1 de mayo de 2019 siguieron la misma dinámica, incorporando en diversos apartados disposiciones similares.

Dentro de sus principios generales, entre otras cuestiones estableció en su artículo 2o. que *se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; [...] agregando que se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas*

<sup>65</sup> El apartado “A” se encarga de regular lo que conocemos como relaciones laborales ordinarias, es decir, aquellas en las que no están inmersos los Poderes del Estado, de las Entidades Federativas o los Ayuntamientos. A este grupo corresponden inclusive los organismos descentralizados de carácter federal, estatal y municipal, según la jurisprudencia 1/96 y demás relativas.

<sup>66</sup> El apartado “B”, regula las relaciones laborales burocráticas, es decir, aquellas existentes entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Ayuntamientos, y sus trabajadores. La ley reglamentaria será la normatividad burocrática de la Entidad Federativa que corresponda, y en su caso, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.





*oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.*

En su artículo 3o. se abunda en el hecho de que *el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

El mismo precepto legal hace hincapié en que *no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana... Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, ...*

En el apartado de las obligaciones de los patrones, insertas en el artículo 132, en su fracción XXXI, prevé la obligación de implementar en la fuente de trabajo, de común acuerdo con los trabajadores, *un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; ...*

En el ámbito del derecho colectivo, establece en la fracción IV del artículo 378 como prohibición de los sindicatos *el ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros...*

Adicionalmente, por tener repercusión en la temática abordada, aun tratándose de una figura que tiene eminentes matices de derecho adjetivo, debemos resaltar que como parte de un acontecimiento histórico para el derecho laboral mexica-



no, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.

Con motivo de la citada reforma constitucional en materia de impartición de justicia laboral, y a pesar de lo dispuesto por el párrafo cuarto del artículo 17 constitucional, en el sentido de que *las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias*, el decreto establece el discutible imperativo categórico de que *antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente*, lo que traduce en obligatoria esta otrora instancia potestativa.

Dicho decreto prevé que, en el ámbito local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación Estatales. En el ámbito federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En esa tesitura, la reforma del 1 de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo incorporó un nuevo capítulo denominado *Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial*, en cuyo artículo 684-E fracción XII, relativo al procedimiento de conciliación, dispone que *cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio; ...*



De igual manera, dentro de las excepciones a la obligación de agotar la instancia conciliatoria, previstas por el artículo 685 Ter, la fracción I prevé el supuesto de la *discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual...*

Más aún, tratándose de Providencias Cautelares, el artículo 857 prevé que además del arraigo y del embargo precautorio, cuando *se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil*, el secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá *tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.*

Como se puede observar, desde el punto de vista de las normas internacionales, constitucionales y reglamentarias vinculadas con la temática, existe una vasta regulación en materia de no discriminación e igualdad en el empleo y ocupación, desgraciadamente, como lo analizaremos a continuación, al materializarse las relaciones de trabajo, existen múltiples y sistemáticos ejemplos de la violación de dichas normas.

### III. TRABAJO INFORMAL, TRABAJO FORMAL Y DISCRIMINACIÓN

En realidad, más allá de la bonhomía de las disposiciones legales antes descritas, al actualizarse materialmente las relaciones de trabajo en nuestro país, existen evidentes manifestaciones de discriminación. Como un ejemplo de ello, en



la vertiente analizada, tenemos que, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para el primer trimestre de 2019, el 56.9% de la población económicamente activa se encontraba trabajando en el sector *informal*.<sup>67</sup>

En este sector informal, según el Reporte sobre la Discriminación en México 2012 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación,<sup>68</sup> participan predominantemente las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los adultos mayores, la personas de la comunidad LGBTQ<sup>69</sup> y los migrantes. En nuestra opinión, en este grupo podríamos incorporar a los trabajadores pertenecientes a grupos indígenas y los que se encuentran relacionados con los avances tecnológicos y el Internet.

Este tipo de trabajadores, por regla, no sólo no tienen acceso a los servicios que ofrece la seguridad social, sino que además pueden carecer de prestaciones sociales, planes de ahorro que permitan su retiro, ausencia de contrato laboral y desprotección legal frente al empleador.<sup>70</sup>

Por otra parte, si bien podríamos considerar que para los trabajadores que se encuentran inmersos en relaciones de trabajo *formales*, sus derechos y obligaciones se encuentran claramente definidos en la norma; en realidad, muchos de estos derechos están sujetos a interpretaciones subjetivas, legales o no, cuya incertidumbre de nueva cuenta genera discriminación en el empleo. Como muestra de

<sup>67</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer Trimestre de 2019*. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe\\_ie/enoe\\_ie2019\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_05.pdf). Fecha de consulta: 18 de julio de 2019.

<sup>68</sup> Ricardo Antonio Bucio Mújica, coord., *Reporte sobre la discriminación en México 2012*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012, p. 76.

<sup>69</sup> LGBTQ es un acrónimo de lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer. Estos términos se usan para describir la orientación sexual o identidad de género de una persona.

<sup>70</sup> Rogelio Varela-Llamas *et al.*, *El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante*. Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252013000400006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400006). Fecha de consulta: 25 de julio de 2019.



ello, derivados de nuestra práctica forense, compartimos a continuación algunos ejemplos.

### 1. *Desigualdad salarial*

En una postura discriminatoria que no resulta extraordinaria al actualizarse las relaciones de trabajo, predominantemente tratándose de organismos locales, federales o municipales, dependientes en forma descentralizada de los Poderes del Estado o Ayuntamientos; suele suceder que, por cuestiones de grupo, compromisos partidistas o afinidades personales, o en general, derivado de filias o fobias diversas, se fijan salarios o prestaciones diferentes para trabajadores que desarrollan una labor idéntica.

En relación a ello, apartándose de lo estipulado por la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 de la constitucional, que establece *para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*; el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa que *a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual*, la ley reglamentaria incorpora como requisito para el acceso a la nivelación salarial, el cumplimiento de un requisito de carácter eminentemente subjetivo, como lo es las *iguales condiciones de eficiencia* en la prestación de un servicio, cuya carga probatoria se impone invariablemente en perjuicio del trabajador.<sup>71</sup>

Al respecto, según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua<sup>72</sup>, la *eficiencia* debe entenderse como *la capacidad de disponer de alguien o de algo para*

<sup>71</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 2003605 y 205106. Fecha de consulta: 25 de julio de 2019.

<sup>72</sup> Real Academia Española, *Diccionario*. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=EPVwpUD>. Fecha de consulta: 24 de julio de 2019.



*conseguir un efecto determinado*, por su parte, *la capacidad se define como la aptitud, talento, cualidad de que dispone* alguien para el buen ejercicio de algo; aspectos subjetivos difícilmente acreditables, legitimándose así la postura discriminatoria de la patronal, al atentar materialmente contra su dignidad humana, anulando así su derecho a la justa retribución.

En este apartado, como lo refiere Clíment Beltrán, es pertinente mencionar, que el principio tradicional de *a trabajo igual salario igual*, ha evolucionado en varias legislaciones, hacia *el trabajo de igual valor* para la igualdad de remuneración, lo que plantea la necesidad de implementar nuevos métodos para establecer los criterios valorativos al comparar distintos trabajos.<sup>73</sup>

A este agravio, como en el resto de los supuestos analizados, debemos sumar la complejidad que representa el acceder a una justicia pronta, expedita y de calidad que, en la actualidad, no obstante, las diversas reformas efectuadas, resulta un objetivo casi imposible de alcanzar, y que provoca la sistemática violación del principio de tutela judicial efectiva previsto por el artículo 17 de la Constitución.

## 2. Condiciones de trabajo

En lo que podemos considerar una hermosa declaración, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dispone que *las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de emba-*

<sup>73</sup> Juan B. Clíment Beltrán, *La Modernidad Laboral*, México, Esfinge, 2000, p. 22.



*razo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

A ello podemos agregar el *Principio de Efectos Universales* en la aplicación del contrato colectivo de trabajo, previsto por el artículo 396 de la misma ley, que establece *las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.*

No obstante lo anterior, en algunas fuentes de trabajo, suele suceder que a los trabajadores que no son miembros del sindicato titular de las relaciones colectivas de trabajo, se les excluye de la aplicación de muchas de las prestaciones que la contratación colectiva otorga, condicionando su acceso precisamente a la membresía sindical, dejando de observar con ello el referido *principio de efectos universales* en la aplicación de la contratación colectiva, el cual refiere que dichos beneficios se deben hacer extensivos a todo trabajador que preste servicios personales subordinados en beneficio de la titular de la fuente de trabajo donde tienen aplicabilidad dichas condiciones, sin que tengan efecto alguno el que el trabajador que corresponda forme parte o no de sindicato titular de las condiciones colectivas, forme parte o no de un sindicato diverso o continúe formando parte o no de cualquier sindicato; inclusive el principio referido obliga a que las condiciones de trabajo se apliquen inclusive a trabajadores de confianza, salvo que en forma expresa estos hayan sido excluidos de la aplicabilidad de las mismas.

La problemática en comentario se acentúa si tomamos en cuenta dos aspectos: Que la carga de la prueba para acreditar la existencia de estas condiciones de trabajo corresponde al trabajador;<sup>74</sup> y que, como parte de una dinámica ordinaria, predo-

<sup>74</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 176193 y 185524. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.



minantemente tratándose de fuentes de trabajo ligadas indirectamente a los poderes del Estado y ayuntamientos, al formalizarse las condiciones colectivas de trabajo, el documento que las contiene no es depositado ante la autoridad competente y, a criterio de los tribunales ordinarios y de amparo<sup>75</sup>, la eficacia de la contratación colectiva deriva de su depósito, lo que consideramos erróneo, ya que como refiere De la Cueva, la existencia y validez del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) no está condicionada al depósito, este ya existe desde que las partes determinan su contenido; el depósito no es un acto esencial para la existencia del CCT sino una condición de eficacia frente a terceros.<sup>76</sup>

### 3. *Fraude laboral*

Un tercer ejemplo de discriminación, lo podemos ubicar actualmente en relación a los empleos precarios que genera la *uberización* de la economía.

La *uberización* hace referencia a las cada vez más numerosas plataformas de economía colaborativa en las que, gracias a internet y las nuevas tecnologías, unas personas ponen a disposición de otros particulares, sin necesidad de intermediarios, diversos bienes y servicios.<sup>77</sup> A la luz de este tipo de relaciones, y mediante la celebración de contratos que sistemáticamente hacen hincapié en la naturaleza no laboral del vínculo, principalmente tratándose de trabajadores ligados a plataformas digitales que brindan servicios de traslado de personal y/o alimentos, las empresas contratantes han logrado evadir sus responsabilidades a nivel de otorgamiento de beneficios de seguridad social plena o del disfrute de las prestacio-

<sup>75</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 179071. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.

<sup>76</sup> Mario De La Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Décimotercera Edición, México, Porrúa, 1972, p. 462.

<sup>77</sup> Fundación BBVA, *Uberización y uberizar, términos válidos*. Disponible en <https://www.fundeu.es/recomendacion/uberizacion-y-uberizar-terminos-validos/>. Fecha de consulta: 11 de julio de 2019.





nes y protección que otorga la norma laboral a dichos trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, so pretexto de la supuesta inexistencia de la prestación de un servicio personal subordinado y de la ausencia de pago de salario.

Este novedoso mecanismo se suma a otros ya previamente utilizados por algunos empresarios, específicamente a través de la celebración de falsos contratos de prestación de servicios profesionales independientes, de la incorporación de los trabajadores como socios, de la inclusión de los mismos como integrantes de cooperativas de servicios, donde no perciben salarios sino supuestos dividendos, o de la simulación de contratos de comisión mercantil, matizados de una gran dosis de subordinación; mecánicas en virtud de las cuales, se obliga a los trabajadores a registrarse como patrones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, como contribuyentes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, o a la celebración de contratos de naturaleza ajena a la laboral ante notarios y corredores públicos.

Al respecto, es aplicable la mención de Cándido Méndez Rodríguez, en el sentido de que estas variadas formas de contratación, cada vez más novedosas, sin fronteras definidas, tanto espaciales como técnicas, funcionan maximizando la eficacia empresarial y la disminución de los costes, representando para los empleadores un importante útil de gestión, pero para los trabajadores implica aumentar el riesgo de precarización del empleo.<sup>78</sup>

Estas son manifestaciones de lo que Rodríguez-Piñero denomina *la huida del Derecho del Trabajo* al hacer alusión a la creciente tendencia de las empresas a recurrir a contratistas autónomos, mediante distintas figuras y contratos civiles y/o

---

<sup>78</sup> Santos M. Ruesga Benito, coord., *Transformaciones laborales en España: A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, p. 321.



mercantiles, como fórmula alternativa de contratación de la prestación personal de servicios en sustitución de la tradicional relación laboral en virtud del contrato de trabajo.<sup>79</sup>

#### 4. Subcontratación

La subcontratación ocupa un importante y lastimoso lugar en la materialización de estas posturas discriminatorias y poco abona a la generación de trabajo decente, según la concepción de la Organización Internacional del Trabajo.

Es pertinente señalar que en la práctica laboral de México, aun sin regulación expresa, la figura de la subcontratación o suministro de personal, ya venía materializándose en años anteriores a la entrada en vigor de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, y era utilizada preponderantemente como un mecanismo para hacer eficiente desde el punto de vista laboral la gestión empresarial, provocando eventualmente la insolvencia del ente suministrador ante la presencia de conflictos de trabajo, derivada de la estructuración de grupos o redes de empresas donde la suministradora solamente se encargaba de contratar y pagar a los trabajadores, pero carecía de patrimonio para hacer frente a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Tal y como expone Irene Rojas Miño, el fenómeno de los efectos de la descentralización productiva, como consecuencia de las nuevas formas en que se organizan las empresas, plantea distintos sistemas de relaciones laborales, entre ellos la subcontratación de trabajadores.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> Miguel Rodríguez-Piñero Royo, “La huida del Derecho del Trabajo”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n. 12. España, 1992, pp. 1-8.

<sup>80</sup> Irene Rojas Miño, *Subcontratación Laboral, Suministro de Trabajo y Cesión Ilegal de Trabajadores*. Santiago de Chile, Abeledo Perrot, 2011, p. 13.



En México, el también llamado *suministro de personal* o con el anglicismo *outsourcing*, es producto de la adición a la ley de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, y fue redactado en los siguientes términos:

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

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

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

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

Como se indicó, la subcontratación es consecuencia de la reingeniería empresarial, y en este caso refiere a la existencia de una relación contractual diversa a la laboral entre dos sujetos, personas físicas y/o morales, que involucra la actividad desarrollada por trabajadores, que subordinados a uno de esos sujetos (contratista), prestan servicios para otro denominado contratante, sin existencia de responsabilidad laboral alguna para el segundo.



Los elementos que se presentan en ella son:

- a) Una persona que se identifica como patrón denominado contratista.
- b) La ejecución de obras o prestación de servicios por parte del contratista, con personas trabajadoras bajo su dependencia.
- c) La ejecución de obras o prestación de servicios a favor de un contratante, persona física o moral.
- d) La fijación de tareas del contratista por parte del contratante.
- e) La supervisión por parte del contratante en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.
- f) El vínculo se establece entre el contratante y el contratista.
- g) No existe subordinación entre quien contrata y las personas trabajadoras suministradas.
- h) La subcontratación no puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares, que se desarrollen en la empresa.
- i) La labor debe tener el carácter de especializada.
- j) Los trabajadores subcontratados deberán realizar labores diferentes a las del resto de los trabajadores de la contratante.



En este apartado se presenta una de las características que permea en las reformas a las normas laborales, consistente en el establecimiento de conceptos subjetivos y ambiguos que traen como consecuencia el que en la práctica, para efectos de la subcontratación, se determine unilateralmente por el patrón en qué casos estamos ante la presencia de labores especializadas, lo que propiciará un sinnúmero de conflictos en los que se debatirá procesalmente por acreditar que efectivamente se trata de una labor de esas características.

En estos conflictos, sobre la base de lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba corresponderá al patrón.

De no observarse todos los requisitos anteriores, se podrá concluir que se trata de una simulación y la responsabilidad respecto de los derechos laborales generados en beneficio de los trabajadores corresponderá a la contratante. El artículo 15-B, preceptúa que el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En todo caso, la carga de la prueba respecto de la existencia de este contrato diverso al laboral, celebrado entre el contratista y el contratante, corresponderá al contratante.

Según el artículo 15-B, la empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato diverso al laboral, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.



Cabe destacar que, ante el incumplimiento de la celebración del contrato diverso al laboral por escrito, y ante el hecho de que el contratante no se cerciore que el contratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones para con los trabajadores subcontratados, el artículo 1004-B establece como sanción una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Las disposiciones en comento presentan los siguientes inconvenientes:

- a) El incumplimiento de la obligación del contratante de verificar la solvencia económica del contratista, solamente es sancionada al momento de la celebración del contrato de suministro de personal.
- b) No existe obligación ni sanción alguna respecto de la verificación por parte del contratante de la solvencia del contratista en forma posterior a la celebración del contrato de suministro.
- c) No existe mecanismo específico en la Ley Federal del Trabajo que permita verificar quien o como se certificará el cumplimiento de estas obligaciones por parte del contratante.
- d) Ante la insolvencia posterior de la contratista, no existe mención de responsabilidad alguna por parte de la contratante, quien a la postre resultará el beneficiario de los servicios prestados por los suministrados, lo que, en todo caso, daría lugar a la aplicación del artículo 15 de la misma Ley, que no fue derogado, es decir, se podría reclamar la responsabilidad solidaria por parte del beneficiario.



El artículo 15-C, establece que la empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. En este apartado, de igual forma, no existe en la legislación laboral mención expresa respecto de cuáles serán los mecanismos que deberán emplearse por parte de la contratante, para verificar el cumplimiento de estas obligaciones de la contratista, además de que las cuestiones a verificar, ninguna relación guardan con el cumplimiento por parte de la contratante de las obligaciones en materia de pago de prestaciones o beneficios de seguridad social.

Las únicas referencias que tenemos a este respecto en la actualidad, derivan de las disposiciones fiscales, tal y como acontece con el artículo 27, fracción V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que se actualiza ante la intensión del patrón contratante de deducir los gastos derivados de la subcontratación laboral, caso en el cual deberá obtener del contratista, copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social; misma situación que guarda la intensión del contratante de acreditar el impuesto al valor agregado, según la fracción II del artículo 5° de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Más aún, mediante el presente dispositivo, se imponen a las contratantes obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, que ya corresponden a diversas autoridades.



En el mismo sentido, se insiste en la postura de burocratizar el cumplimiento de obligaciones derivadas del suministro de personal, a través de la integración de organismos, generalmente paritarios, de difícil materialización y que no tienen el carácter de obligatorios. El artículo 15-D, preceptúa que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de la misma ley.

Dicho Artículo 1004-C dispone que a quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general: lo que configura un fraude en la subcontratación que según la legislación analizada solamente se castigará con una multa.

No obstante, las anteriores disposiciones, en la realidad, antes y después de las reformas de 2012, la subcontratación de trabajadores por parte de las empresas ha constituido un mecanismo eficaz para propiciar la reducción de costos y pasivos laborales, desde luego, en perjuicio de los trabajadores.

Tal y como lo refieren García, Mertens y Wilde, dentro de los inconvenientes que genera la subcontratación para los trabajadores, está la disminución de sus prestaciones y derechos, ya que en las empresas subcontratadas no rigen las mismas condiciones de trabajo que en las empresas principales o contratistas.<sup>81</sup>

Aún con la reforma laboral, al día de hoy, la subcontratación es materializada en no pocas ocasiones de manera ilegal, creciendo de manera galopante su im-

<sup>81</sup> Anselmo García *et al*, *Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*, Santiago de Chile, CEPAL, 1999, p. 19.





plementación en los últimos años, y para acreditarlo basta acudir a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) como parte de los Censos Económicos para el año 2014, donde encontró un aumento acelerado de la subcontratación, que pasó del 8.6% de los trabajadores ocupados para 2004, al 16.6% de los trabajadores ocupados para 2014, es decir, aumentó casi en un 100% en tan solo 10 años.<sup>82</sup> (Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2015), y la misma tendencia continúa.

Cabe mencionar que, en el mismo sentido, a pesar que no hay cifras concluyentes, para 2007 algunos estudios hablaban de que en México hay entre 2.4 y 4 millones de trabajadores bajo el esquema de *outsourcing* y que el mercado valía cerca de 700 millones de dólares.<sup>83</sup>

Según los datos oficiales de 2014,<sup>84</sup> el número de trabajadores subcontratados ascendía a 4,920,641; y la cifra va en aumento. Desde luego, habríamos de contrastar la dinámica y las disposiciones en comento, con el contenido del primer párrafo del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, que establece, *el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio*; así como las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación al *Trabajo Digno*, lo que al parecer pasó desapercibido para los redactores de la reforma.

<sup>82</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Censos Económicos 2014, Datos Relevantes de los Resultados Definitivos*. Disponible en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015\\_07\\_5.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_5.pdf). Fecha de consulta: 28 de junio de 2015.

<sup>83</sup> Alfredo Sánchez Castañeda *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global*, México- Porrúa, 2011, p. 125.

<sup>84</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Censos Económicos 2014, Datos Relevantes de los Resultados Definitivos*. Disponible en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015\\_07\\_5.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_5.pdf). Fecha de consulta: 30 de junio de 2015.



## 5. Fondos de Pensiones

Como un cuarto ejemplo de la discriminación a que son sujetos los trabajadores en comento, tenemos las dificultades en el acceso a los fondos de pensiones y jubilaciones.

En efecto, de conformidad con lo previsto por las fracciones XXIX del apartado “A” y XI del apartado “B” del artículo 123 constitucional, todos los trabajadores tienen derecho a beneficios de seguridad social, incluida la participación en fondos de pensiones y jubilaciones; por regla, los mecanismos de acceso a las pensiones previstos por las legislaciones federal en caso del ISSSTE y las estatales,<sup>85</sup> son aplicables tanto a los trabajadores de organismos centralizados, es decir, los que prestan servicios personales subordinados para los poderes estatales ejecutivo, legislativo, judicial y en su caso ayuntamientos; como para quienes laboran para organismos descentralizados, estatales o municipales, siempre y cuando dichos organismos estén incorporados a dicho régimen.

Estos sistemas, generalmente prevén dos mecanismos para el acceso a una pensión; el primero tiene que ver con la prestación de servicios personales subordinados por un periodo mínimo de 30 años con igual número de años de cotización, independientemente de la edad del trabajador; el segundo, con algunas excepciones, hace referencia a la acumulación de por lo menos 15 años de cotización y una edad mínima de 55 años, lo que otorga el acceso a una pensión equivalente al 50% del salario que corresponda, porcentaje que aumentará dependiendo de los años de servicio y años de cotización efectuada, y el salario que sirve de base, tanto para determinar las cuotas obreras y las aportaciones patronales, como para determinar el monto de la pensión, es el salario integrado. Hay que señalar que,

---

<sup>85</sup> Organización Nacional de Instituciones Estatales de Seguridad Social (ONIESS). *Integrantes*. Disponible en <http://www.oniess.mx/index.php/features/integrantes>. Fecha de consulta: 12 de julio de 2019.



en mi opinión, dado el actual fracaso de los sistemas de seguridad social, la tendencia va en el sentido de aumentar tanto la edad de los beneficiarios como el monto de sus aportaciones.

En ese sentido, constituye una obligación patronal efectuar el descuento a los salarios de los trabajadores de las cuotas que estos deben cubrir al organismo de seguridad social, así como el cubrir al instituto de que se trate las aportaciones que a la parte patronal corresponden.

No obstante, en la actualidad, violentando las disposiciones constitucionales y reglamentarias relativas, y por su puesto los derechos humanos de los trabajadores, generalmente el acceso de los trabajadores de organismos centralizados y descentralizados a los fondos de pensiones, queda condicionado a las siguientes políticas y criterios:

- a) La participación en los fondos de pensiones se permite solamente a trabajadores de base, les sea o no aplicables esta categoría, y por lo tanto, los trabajadores de confianza quedan excluidos.<sup>86</sup>
- b) Ante la eventualidad de que trabajadores de confianza, o en su caso, trabajadores de base o planta, exijan su incorporación al fondo de pensiones tomando como referencia su antigüedad genérica, dado que por política patronal solamente se toma como base la antigüedad como basificado, deben acudir a los órganos jurisdiccionales competentes para reclamar el reconocimiento de este derecho.

---

<sup>86</sup> Tratándose de relaciones laborales ordinarias, como es en el caso de los organismos descentralizados federales y estatales o paramunicipales, la ley reconoce dos categorías de trabajadores, de planta o de confianza; por lo tanto, para quienes laboran en estas fuentes de trabajo no es aplicable la categoría de trabajador de base, la que solamente corresponde a una relación burocrática.



- c) Existe incertidumbre en los criterios fijados por los tribunales de amparo, respecto de a quién corresponde la responsabilidad de efectuar el pago de las cuotas obreras de seguridad social no retenidas y, por lo tanto, no enteradas oportunamente por la parte patronal.

En ese tenor, en una postura de franca discriminación laboral por cuanto hace a las políticas mencionadas, pasa desapercibido para las dependencias centralizadas y descentralizadas, que el acceso y participación en los fondos de pensiones constituyen prerrogativas consagradas en la Constitución Federal, sin que dichas prerrogativas se encuentren condicionadas a la naturaleza temporal o por categoría de los servicios prestados por los trabajadores; así, independientemente de un trabajador tenga o no el carácter de trabajador de confianza, posea la categoría de trabajador basificado o no en el ámbito burocrático, o tenga el carácter de trabajador de planta o no al amparo de la legislación laboral ordinaria, tendrá derecho siempre a participar de los beneficios que nos ocupan tomando como base su antigüedad genérica, lo que se insiste, en la práctica no acontece.

No obstante lo manifestado con anterioridad, respecto de trabajadores de organismos centralizados y descentralizados, no es raro que existan trabajadores que, habiendo cumplido 30 años de servicio o más, o que habiendo cumplido 55 años de edad o más han prestado servicios personales subordinados por lo menos durante 15 años, al acudir a los institutos correspondientes a solicitar el otorgamiento de una pensión, se encuentran con el obstáculo de que la parte patronal no ha efectuado la entrega de las cuotas y/o aportaciones a los fondos de pensiones, lo que les obliga, ante la negativa de obtener el cumplimiento de manera voluntaria, a iniciar tortuosos procedimientos ante los órganos jurisdiccionales laborales, que culminan con sentencias en las que indefectiblemente son conde-



nados por lo menos al pago de la cuota obrera, con resultados en su cuantificación económica imposibles de cubrir.<sup>87</sup>

Desde el punto de vista jurisdiccional, los trabajadores que reclaman el pago de cuotas y aportaciones de seguridad social tomando su antigüedad genérica se ven obligados a substanciar tortuosos procedimientos que se extienden durante varios años, ello en atención a diversas circunstancias, entre las que se encuentran una deficiente capacitación por parte de los funcionarios, el incumplimiento sistemático de los términos procesales por parte de la autoridad, la utilización reiterada de tácticas dilatorias por parte de los abogados, y en general, la ineficiencia administrativa y jurisdiccional de los órganos competentes, circunstancias todas que materializan la sistemática violación del derecho humano a disfrutar de una seguridad social plena, en perjuicio de los trabajadores.

Más aún, ante las violaciones de que son objeto los demandantes de impartición de justicia en materia de seguridad social, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Tribunales Burocráticos estatales, resulta ordinario el que los trabajadores acudan a los órganos de control constitucional, vía amparo directo o indirecto, lo que representa nuevamente un camino plagado de penalidades, derivadas principalmente de dos circunstancias; la primera, consistente en la saturación de estos órganos, lo que provoca de nuevo lentitud extrema en la definición jurídica de la situación puesta a su consideración, matizada por la indefinición de la procedencia o improcedencia de la totalidad de los conceptos de violación expuestos, lo que provoca a su vez la presentación sucesiva de amparos o de recursos ante órganos superiores; y la segunda, consistente en la diversidad de criterios fijados respecto de situaciones jurídicas idénticas.

---

<sup>87</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 2011538 y 2011537. Fecha de consulta: 29 de julio de 2019.



#### IV. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Como ya lo expresamos en diversa obra, el fundamento constitucional de la estabilidad en el empleo en México, se encuentra en el Artículo 123 Constitucional,<sup>88</sup> que establece: *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley, y que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.* Particularmente destaca la fracción XXII del Apartado “A”, que protege al trabajador que es despedido injustificadamente de su trabajo, al estipular que: *El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.*

En relación a la estabilidad del empleo, Gómez Charis señala que es aquella que garantiza al trabajador el derecho a permanecer en su empleo en tanto no sobrevenga alguna causa que motive su separación. La estabilidad laboral tiene especial relevancia, puesto que sin este principio los postulados de igualdad y libertad, considerados como un derecho y un deber sociales, quedarían sin sustento. Este principio, en la actualidad, se encuentra consignado en la fracción XXII del artículo 123 Apartado “A” de la Constitución y en la disposición 48 de la vigente Ley Federal del Trabajo; por lo que ante una separación injustificada, el trabajador, a su elección, podrá exigir a que se le reinstale o se indemnice.<sup>89</sup>

<sup>88</sup> Jesús Rodríguez Cebreros *et al.*, *La Estabilidad en el Empleo y el Derecho Social*, Mexicali, Baja California, Editorial UABC, 2013, p. 37.

<sup>89</sup> Roberto Gómez Charis, *Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo*, México, Porrúa, 2003, pp. 13-14.



Por su parte Murgas Torrazza refiere que la estabilidad en sentido estricto supone el derecho del trabajador de conservar el empleo mientras no incurra en incumplimiento grave de sus obligaciones, ni surjan circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito o incapacidad técnica o económica, que impongan la extinción de la relación de trabajo.<sup>90</sup>

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

La Ley Federal del Trabajo establece ahora en su artículo 35 que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial; subsistiendo la mención de que, a falta de disposición expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

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

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

---

<sup>90</sup> Alfredo Montoya Melgar *et al.*, *En Torno a los Principios del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2005, p. 108.



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

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

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





- c) De no acreditarse la competencia, a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
- d) De nueva cuenta hay que destacar que según el artículo 153-E, las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se constituirán en empresas con más de 50 trabajadores, y desde luego, deben ser paritarias, es decir, integradas con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.
- e) El contrato respectivo deberá formularse por escrito, en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.
- f) Durante la vigencia del contrato, se garantizará la seguridad social del trabajador.

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

En nuestra opinión, las modificación en comento constituyen en la realidad de nuestro país el mecanismo más eficaz para dar por terminado con el principio de estabilidad en el empleo, que en el marco de la legislación laboral anterior implicaba que el trabajador debía tener la certeza de que mientras no desarrollara alguna conducta grave lesiva del interés patronal, mientras no existieran circunstancias económicas que previa la substanciación de los mecanismos legales justi-



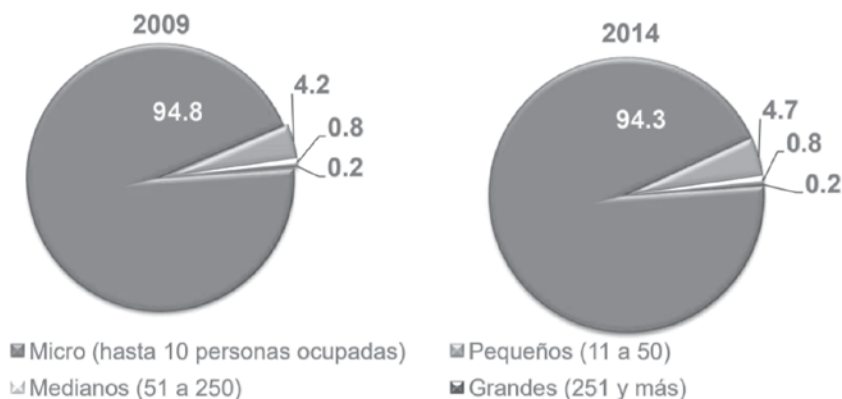
ficaran a favor del patrón la disolución de la relación de trabajo, su permanencia en el empleo no quedaba sujeta a determinaciones subjetivas, unilaterales y, por lo general arbitrarias, de aquel a quien se prestaban servicios personales subordinados, y en razón de ello la estabilidad en el empleo desde el punto de vista de su noción clásica constituía uno de los tesoros más preciados para los trabajadores.

Ahora, existe una aparente facultad discrecional del patrón para determinar la existencia de la habilitación requerida en el contrato con cláusula de prueba, o las competencias del trabajador en el caso del contrato con cláusula de capacitación inicial, más allá de la mención en el sentido de que a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento se determinará el cumplimiento de los extremos aludidos, lo que debe matizarse en el hecho de que en términos a lo dispuesto por el artículo Artículo 153-E de la misma ley, esta comisión solamente es obligatoria para las fuentes de trabajo con más de 50 trabajadores donde quedan incluidas las medianas empresas (de 51 a 100 trabajadores) y grandes empresas (de 101 y más trabajadores), es decir, en el caso de las micro empresas (de 1 a 10 trabajadores) y de las pequeñas empresas (de 11 a 50 trabajadores) esta comisión no es obligatoria, debiéndose resaltar que según los censos oficiales, para 2014 la mayoría de las empresas en nuestro país, esto es, el 99%, se ubican en la dimensión antes anotada.<sup>91</sup>

<sup>91</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Censos Económicos 2014*, México, 2015.



Porcentaje de establecimientos según número de personas ocupadas



## V. JORNADA DE TRABAJO

Desde el punto de vista constitucional y tratándose de relaciones de trabajo ordinarias, las fracciones I, II, III, XI del apartado “A”, prevén lo siguiente: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas... II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años... III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas... XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres ho-



ras diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos...

Por su parte, tratándose de relaciones de trabajo burocráticas, la fracción I del apartado “B” del artículo 123 constitucional, dispone que: I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Como parte de las normas internacionales, el Convenio 001 de la OIT —mismo que no está ratificado por nuestro país—, denominado *Convenio sobre las horas de trabajo (Industria)* de 1919, incorporó en el artículo 2o. que, *en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, ...*

Respecto de los comercios y oficinas, el Convenio 030 de la OIT, denominado *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, de 1930, en su artículo 3º, establece, ... *Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día...*

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, prevé la existencia de diversas jornadas de trabajo:



- a) *Jornada Especial*. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (Párrafo segundo del artículo 59).
- b) *Jornada Diurna*. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Su duración máxima será de ocho horas (Párrafo primero del artículo 60 y 61).
- c) *Jornada Nocturna*. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Su duración máxima será de siete horas (Párrafo segundo del artículo 60 y 61).
- d) *Jornada Mixta*. Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media (Párrafo tercero del artículo 60 y 61).
- e) *Jornada Inhumana*. Es la notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo material y/o intelectual prestado subordinadamente en beneficio del patrón, a juicio del Tribunal, y resulta nula de pleno derecho (Artículo 62 en relación con el artículo 5o. fracción III).
- f) *Jornada Discontinua*. Es aquella en la que al trabajador interrumpe la jornada durante un lapso de una hora por lo menos y está en posibilidad de salir de la fuente de trabajo.<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Según la jurisprudencia vigente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que la jornada se considere discontinua, el periodo intermedio para descansar y/o tomar alimentos fuera del centro de trabajo debe ser de mínimo una hora, ya que, de lo contrario, se considerará una jornada continua que propiciará la disminución de las horas de trabajo efectivas. *vid.* tesis con número de registro IUS 2003673. Fecha de consulta: 20 de junio de 2019.



- g) *Jornada Continua*. Es aquella en la que el trabajador permanece ininterrumpidamente en la fuente de trabajo durante toda la jornada (Artículo 63).<sup>93</sup>
- h) *Jornada de Emergencia*. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (Artículo 65).<sup>94</sup>
- i) *Jornada Extraordinaria*. Se presenta en el caso de la prolongación de la jornada por circunstancias estrictamente ligadas al trabajo contratado (Artículo 66).<sup>95</sup>
- j) *Jornada Reducida*. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis y mayores de 15 años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas (Artículo 177).<sup>96</sup>

<sup>93</sup> En esta jornada el trabajador tiene derecho a un descanso e media hora por lo menos, y en relación a ella se pueden presentar las siguientes situaciones: a) Si puede salir de la fuente de trabajo, el periodo de descanso no formara parte de la jornada. b) Si no puede salir de la fuente de trabajo, el periodo de descanso formara parte de la jornada y, por lo tanto, se reducen las horas de trabajo efectivo. c) Si durante la jornada continua, el trabajador no disfruta de su periodo de descanso mínimo, este periodo le será computado como tiempo extra laborado. *Vid.* tesis con número de registro IUS 200558. Fecha de consulta: 20 de junio de 2019.

<sup>94</sup> Según el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, las horas de la *Jornada de Emergencia* se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

<sup>95</sup> Tratándose de la jornada extraordinaria, de acuerdo con el párrafo segundo de los artículos 67 y 68, las horas adicionales, que no excedan de nueve semanales, se pagarán con un cien por ciento más del salario correspondiente a las horas ordinarias, es decir, dobles. En el caso de horas extras laboradas en un número superior a nueve semanales, la paga se efectuará por un doscientos por ciento más, es decir, se pagarán triples.

<sup>96</sup> Según los artículos 177 y 178 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la jornada reducida, entre los periodos de la jornada, el menor disfrutará de reposos de una hora por lo menos; además, está prohibido que dichos menores laboren horas extraordinarias, los días domingos y sus días de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extras se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, mis-



k) *Jornada Ilimitada*. Se materializa tratándose de quienes son trabajadores domésticos, ahora denominadas *Personas Trabajadoras del Hogar*, específicamente de aquellos que habitan en el mismo domicilio en donde prestan sus servicios, los cuales tienen derecho a un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas (Artículo 333).<sup>97</sup>

En este apartado, tal y como lo señalamos al abordar el tema del derecho humano a la no discriminación e igualdad en el empleo y ocupación, podemos deducir que existe una abundante regulación a nivel de normas internacionales, constitucionales y reglamentarias; pero de nueva cuenta, al materializarse las relaciones de trabajo, existen múltiples supuestos en los que se vulneran las limitantes impuestas a las jornadas y se obstaculiza el acceso a los beneficios derivados de la inobservancia de dichas limitantes.

Como parte de estos supuestos encontramos los relacionados con la carga de la prueba respecto del tiempo extra, los criterios relacionados con las reclamaciones inverosímiles y la fijación de la jornada como parte del contrato individual de trabajo.

No resulta poco común que los trabajadores presten servicios personales subordinados por periodos superiores a los máximos previstos por la legislación laboral; ante ello, la Ley Federal del Trabajo vigente hasta noviembre de 2012,

---

ma situación que prevalece respecto de los días domingos y de descanso obligatorio, los cuales deberán pagarse con un doscientos por ciento más.

<sup>97</sup> Los trabajadores del hogar, según el artículo 336 de la Ley Federal del Trabajo, tienen derecho además a disfrutar de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo, y mediante consenso entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.



decretaba que el patrón tenía la obligación de probar su dicho cuando existiera en forma genérica controversia sobre la duración de la jornada de trabajo.

Con motivo de la reforma de 2012, ahora la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre... *Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales*; lo que trae como consecuencia que cuando el trabajador manifiesta haber laborado una jornada que exceda de nueve horas extras semanales, la carga de la prueba respecto de las horas excedentes le corresponde a él, situación que desde luego rompe con el principio de mejor posibilidad probatoria de que está investido el derecho del trabajo en nuestro país, según el mismo artículo 784; particularmente con su modalidad genérica, que consiste en el hecho de que, en los conflictos obrero-patronales, *La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador* quedando contemplados aquí todos los supuestos en los que, sin necesidad de enumerarlos, las leyes de seguridad social, civiles, penales, fiscales, administrativas, o de cualquier materia, impongan la obligación al patrón de elaborar y conservar los documentos de que se trate.

Por cuanto hace a la credibilidad de la afirmación del trabajador respecto de haber laborado horas adicionales a su jornada máxima, el 12 de abril de 1993, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de la Octava Época, fijó un criterio que ha provocado auténticas injusticias para los trabajadores por parte de los tribunales ordinarios, al considerar que *cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con*





*base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.*<sup>98</sup>

Por su parte, el 22 de marzo de 2017, en relación con las reformas de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, la hoy Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de la Décima Época, fijó un criterio acotando los efectos de la jurisprudencia antes mencionada, al establecer que *la calificación de inverosimilitud de las horas extras reclamadas por el trabajador y su falta de acreditación, no pueden traer como consecuencia que el patrón deje de observar la obligación legal de conservar las constancias y documentos necesarios que demuestren fehacientemente la jornada laboral, ni eximirlo del pago de horas extras hasta por 9 horas a la semana, cuyo límite está obligado a acreditar.*<sup>99</sup>

En cualquier caso, es común que la aplicación de estos criterios prive en la práctica a los trabajadores del pago del tiempo extra realmente laborado más allá de las nueve horas extras semanales, ya que, al imponérseles la carga de acreditar la labor desarrollada por el tiempo excedente, por la dinámica misma de la relación laboral, carecen de elementos objetivos para cumplir dicha carga, que puede implicar una vulneración de su derecho a la justa retribución.

Una situación similar prevalece respecto de la fijación de la jornada como parte del contrato individual de trabajo; en efecto, no obstante que la fracción V del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, señala que uno de los requisitos del es-

<sup>98</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 207780. Fecha de consulta: 29 de julio de 2019.

<sup>99</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 2014583. Fecha de consulta: 29 de julio de 2019.



critero en que consten las condiciones de trabajo es precisamente *la duración de la jornada*; en la práctica, no pocos contratos de trabajo suelen hacer referencia genérica a la jornada de trabajo con la única limitante de no exceder los máximos legales, incorporando además la facultad patronal de fijar y modificar unilateralmente dichas jornadas de acuerdo con las necesidades de la empresa. Desde luego, esta postura al aplicarse podrá resultar violatoria de los derechos de los trabajadores, ya que, si bien es cierto, resulta válido que la parte patronal fije la o las jornadas de trabajo a las que tendrá que sujetarse el trabajador, respetando los límites legales, también es cierto que las diferentes jornadas debe quedar claramente como parte del contrato, para de esta manera vincular en su cumplimiento al asalariado, lo que en la especie no acontece.

## VI. TRABAJO DECENTE, SALARIO Y REFORMAS LABORALES EN MÉXICO

Dentro de los argumentos esgrimidos por los gestores de la reforma laboral de 2012, uno de los más sobresalientes fue el hipotético abatimiento del desempleo generado por la rigidez del derecho laboral clásico en México, y la afirmación de que la flexibilización de la norma en sus ámbitos sustantivo y procesal, propiciaría la inversión de capital y la generación de empleo.

De hecho, se afirmó en la exposición de motivos de la reforma laboral,<sup>100</sup> que al abatir la rigidez de la Ley Federal del Trabajo, se propiciaría la creación de inmediato de 400,000 puestos de trabajo. Como parte del espíritu de la reforma, también se incluyó en el artículo 2º el propósito de que el trabajo generado debía

<sup>100</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Procesos Legislativos, Exposición de Motivos Ley Federal del Trabajo*. Disponible en <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xA-V9aeO7428Yt0iqXz0bcTflSyaOBqtP4p3FOYDbZ+r2v3E/kxr+Saw==>. Fecha de consulta: 28 de julio de 2019.



tener la condición de ser digno o decente, incluyéndose dentro de dichas características el acceso a un salario remunerador en la búsqueda del equilibrio en las relaciones obrero patronales.

Acorde con ello, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, al enunciar las bondades del salario mínimo, estableció que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

En el mismo sentido, bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo, se integró el concepto de *Trabajo Decente*,<sup>101</sup> mismo que en uno de sus aspectos principales, implica el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, y crecimiento económico.

Por su parte, Jan Sithole<sup>102</sup> establece que cuando hablamos de *Trabajo Decente*, estamos ante la presencia de un empleo que permite al trabajador la certeza de un puesto de trabajo seguro, así como el acceso a un salario digno que propicia el sostenimiento de su familia y asegura su futuro, como parte de sus derechos fundamentales.

Vistas las observaciones formuladas a las figuras sustantivas que anteceden, podemos concluir que en México, las reformas laborales, nacidas eminentemente del sector empresarial de nuestro país y respaldada por la corriente globalizadora internacional, no ha contribuido para otorgar a las y los trabajadores un escenario pertinente para gozar de un trabajo decente; ya que como esta-

---

<sup>101</sup> Organización Internacional del Trabajo, Trabajo, Revista de la OIT, Numero 57, *El Trabajo Decente, Centro de Atención*. Disponible en [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS\\_082244/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_082244/lang--es/index.htm). Fecha de consulta: 12 de julio de 2019.

<sup>102</sup> *Ibid.*, p. 8.



blece Virgilio Levaggi<sup>103</sup> no podemos considerar como trabajo decente, aquel que no permite un empleo estable y el acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, al violentarse los principios y derechos fundamentales de los trabajadores.

La carencia de un trabajo decente para el común de los trabajadores mexicanos, resulta fácilmente verificable si observamos la ineficacia de los sistemas de seguridad social, incluida la de sus fondos de pensiones; los precarios salarios que se perciben y el establecimiento de diversas figuras contractuales que violentan la estabilidad en el empleo, entre otras, la subcontratación, el contrato con periodo de prueba y el contrato de capacitación inicial, la flexibilización del despido, y los mecanismos establecidos para limitar la generación de salarios caídos en caso de juicio, aun tratándose de la reinstalación lo que resulta más injusto. Esto asociado además a la ya comentada ineficacia y lentitud en la impartición de justicia laboral.

De manera particular, como parte de los efectos de la reforma laboral, tal y como narra Maximiliano Gracia Hernández, según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en los primeros cuatro años de vigencia de la reforma se crearon cerca de 2,400,000 empleos, pero de ellos, el 70% se consideran empleos precarios, ya que no superaban los tres salarios mínimos; además de que el número de trabajadores que percibían más de cinco salarios mínimos descendió.<sup>104</sup>

<sup>103</sup> Virgilio Levaggi, ¿Qué es el trabajo decente? Disponible en [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm). Fecha de consulta: 13 de julio de 2019.

<sup>104</sup> Maximiliano Gracia Hernández, *Milenio.com, Firmas*. Disponible en <https://www.milenio.com/opinion/maximiliano-gracia-hernandez/la-economia-del-tunel/mas-empleo-en-mexico-pero-mas-precario>. Fecha de consulta: 2 de julio de 2019.



Precariedad de los empleos que se acentúa con el paso del tiempo si tomamos en cuenta que, para el segundo trimestre de 2018, la situación era menos halagadora, ya que, según los datos proporcionados por INEGI, la población ocupada de 15 años o más ascendía a 53,785, 257 personas. De ellas, el 16.18%, es decir, 8,705,172 personas, tenía un ingreso de hasta un salario mínimo, esto es, 88.36 pesos diarios.<sup>105</sup>

El 28.42%, que corresponde a 15,287,116 personas tenían un ingreso de hasta dos salarios mínimos, esto es, 176.72 pesos diarios. Por su parte el 18.10% que corresponde a 9,739,678 mexicanos, tenía un ingreso de hasta tres salarios mínimos, esto es, 256.08 pesos diarios, y el 12.89%, de los trabajadores, es decir 6,936,174 personas, tenía un ingreso de hasta cinco salarios mínimos, esto es, 441.80 pesos diarios. Solamente el 4.49%, 2,419,355 percibía más de cinco salarios mínimos.

En el tema relacionado con el debate anual de la fijación del precario salario mínimo en México, participan activamente líderes político y empresariales, académicos, economistas, y sindicatos, entre otros, pero sistemáticamente, los pronunciamientos no son eficaces para establecer un salario decente, lo que relacionado con la precaria economía doméstica, ha propiciado que en los últimos 25 años, este insuficiente salario mínimo haya perdido el 16.3% de su poder adquisitivo,<sup>106</sup> y tan solo durante los primeros cuatro años posteriores a la entrada en

<sup>105</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Banco de Indicadores*. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0070000000000000&cag=00>. Fecha de consulta: 11 de noviembre de 2018.

<sup>106</sup> Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM. *Poder Adquisitivo del Salario en México*. Disponible en [http://enes.unam.mx/?lang=es\\_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento](http://enes.unam.mx/?lang=es_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento). Fecha de consulta: 16 de mayo de 2017.



vigor de la reforma, no obstante la *voluminosa generación del empleo* que la misma provocó, el salario mínimo perdió el 9.65% de su poder adquisitivo.<sup>107</sup>

Cabe destacar que, mediante resolución de fecha 17 de diciembre de 2018, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de fecha 1 de enero de 2019,<sup>108</sup> emitida por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, relativa a los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2019, se determinó los siguiente:

- a) Para la aplicación de los salarios mínimos, se crean dos áreas geográficas.
- b) El área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, integrada 42 municipios.<sup>109</sup>
- c) El área de Salarios Mínimos Generales, integrada por el resto de los municipios del país y las demarcaciones territoriales (alcaldías) de la Ciudad de México que conforman la República Mexicana.

<sup>107</sup> Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM. *El Poder Adquisitivo Durante la Presidencia de Enrique Peña Nieto*. Disponible en <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-122-mexico-se-agudiza-la-superexplotacion-del-trabajo-continua-la-perdida-del-poder-adquisitivo-del-salario-de-9-65-con-pena-nieto/#6>. Fecha de consulta: 18 de mayo de 2017.

<sup>108</sup> *Diario Oficial de la Federación. Salarios mínimos 2019*. Disponible en [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018). Fecha de consulta: 28 de junio de 2019.

<sup>109</sup> Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en el Estado de Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas.



- d) El salario mínimo general vigente a partir del 1o. de enero de 2019 en el área geográfica de la Zona libre de la Frontera Norte, es de \$176.72 pesos diarios.
- e) El salario mínimo para el resto de los municipios del país y alcaldías de la Ciudad de México, será de \$102.68 pesos diarios.

En este apartado y en el escenario normativo expuesto en esta monografía, es evidente que la diferenciación de los salarios mínimos para las anotadas áreas resulta por demás discriminatorio y poco decente; por una parte, en virtud de que no existen elementos objetivos suficientes para justificar la diferenciación, más allá de las extensas *consideraciones* que incorpora la resolución; por otra parte, en razón de que los montos fijados, de manera alguna dan cumplimiento al imperativo previsto por la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que los salarios mínimos determinados no son suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Según el equipo de investigación encabezado por la Dra. Graciela Teruel Belismelis del Instituto de Investigación para el Desarrollo con Equidad (EQUIDE), el salario mínimo debía ascender a \$353.00 pesos diarios.<sup>110</sup>

Para colmo, cumpliendo con la tradición nacional de la existencia de contrastes absurda; según la revista Forbes,<sup>111</sup> México se perfila como la economía número 10 del mundo y la segunda a nivel América Latina; pero a la par, tiene el salario

<sup>110</sup> Graciela Teruel Belismelis *et al.*, *Estudio Pobreza persistente en México, mercados laborales con bajos salarios*. Disponible en <https://ibero.mx/prensa/estudio-pobreza-persistente-en-mexico-mercados-laborales-con-bajos-salarios>. Fecha de consulta: 25 de julio de 2019.

<sup>111</sup> Forbes México, *México se perfila como la economía 10 a nivel mundial*. Disponible en <http://www.forbes.com.mx/mexico-se-perfila-como-la-economia-10-nivel-mundial/#gs.VeKpj5k>. Fecha de consulta: 21 de julio de 2019.



más bajo de los 12 países latinoamericanos con mejor economía,<sup>112</sup> y el peor salario de los 34 países que conforman la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*.<sup>113</sup>

Es evidente que la esencia de los beneficios que respaldaban los argumentos que justificaban el carácter preferente de las reformas, y de las reformas en sí consideradas, no se ha cumplido, ya que la mayoría de los puestos de trabajo generados a la luz de la norma reformada son precarios y nada decentes en la concepción de la OIT.

## VII. LA AGENDA 2030, PROSPECTIVA PARA MÉXICO

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se reunió durante el mes de septiembre de 2015 en Nueva York, para analizar y en su caso aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible; el documento emanado de dicha reunión se denominó *Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Dicho documento, está conformado esencialmente por 17 objetivos, cuya finalidad es poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede rezagado para el 2030.<sup>114</sup>

En relación a la temática abordada en esta monografía y, desde luego, sin restar importancia a ninguno de los aspectos incorporados a dicha agenda, nos permitimos resaltar algunos de sus objetivos y metas, para de esta manera, poder efec-

<sup>112</sup> Costa Rica, Argentina, Uruguay, Chile, Guatemala, Ecuador, Paraguay, Bolivia, Perú, Brasil, Colombia y México.

<sup>113</sup> Finerio, *El salario mínimo en México*. Disponible en <https://blog.finerio.mx/blog/el-salario-minimo-en-mexico-deberia-ser-de-413-pesos-al-dia-y-12400-al-mes>. Fecha de consulta: 21 de julio de 2019.

<sup>114</sup> Naciones Unidas México, *Agenda 2030*. Disponible en <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.





tuar un análisis de la situación que impera en nuestro país en estos tópicos, así como cuáles son las expectativas a futuro.

Del objetivo número 1, denominado *Fin de la Pobreza*, resaltamos la meta 1.1 que señala: *Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día.*

Del objetivo número 5, denominado *Igualdad de Género*, resaltamos las siguientes metas, 5.1 *Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo*; 5.4 *Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.*

Y del objetivo número 8, denominado *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, resaltamos las siguientes metas, 8.1 *Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados*; 8.3 *Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros*; 8.5 *De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*; 8.6 *De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación*; 8.7 *Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas*



*de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas; 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios; 8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.*<sup>115</sup>

En nuestra opinión, tomando en cuenta la dinámica social de nuestro país, y no obstante que, según lo que manifestamos en el tema precedente, México se perfilaba en 2014 como la economía número 10 del mundo y la segunda a nivel América Latina, y no solo eso, ya que según las previsiones de la consultora *Pricewaterhouse Coopers* (PWC) del Reino Unido, para 2050, tomando en cuenta el crecimiento demográfico, la productividad, el progreso tecnológico, el comercio internacional y las invenciones, nuestro país se perfila para ocupar el lugar número 7 entre las economías mundiales más importantes;<sup>116</sup> no existen indicios suficientes para considerar que México ha cumplido, ni cumplirá, con la mayoría de los objetivos de dicha Agenda; lo que se afirma por las siguientes razones:

En materia de poner fin a la pobreza, objetivo que desde luego está intimidante ligado con el área laboral en nuestro país, la noticias no son nada halagadoras.

<sup>115</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.

<sup>116</sup> PWC, *The Long View How will the global economic order change by 2050?* Disponible en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/economia/assets/pwc-world-in-2050-final-report.pdf>. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.



Para el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CO-NEVAL),<sup>117</sup> según el estudio para la Medición de la Pobreza en México por el periodo 2008-2018, el número de personas con ingreso inferior a la línea de pobreza y a la línea de pobreza extrema, ha aumentado en términos reales en los últimos 10 años, pasando de 54.7 millones a 61.1 millones en el primer caso, y de 18.7 millones a 21 millones en el segundo caso, de lo que se infiere que, al día de hoy, por lo menos el 47% de la población se encuentra en estado de pobreza y más del 16% de ellos en pobreza extrema, muy alejados de las metas de la agenda 2030.

Alcanzar los Objetivos de la Agenda 2030, es poco menos que imposible cuando la generación de empleo en el país se presenta en condiciones de precariedad absoluta y, por lo tanto, es de baja calidad, ya que corresponde principalmente a jornadas reducidas con salarios inferiores al mínimo, o a jornadas de 48 horas con salarios que no superan el doble del mínimo general; esto sin tomar en cuenta el gravísimo rezago educativo, la falta de acceso a servicios de salud, de acceso a la seguridad social, la precariedad de la vivienda, la inseguridad, los altos índices de violencia con más del 96% de impunidad en los delitos cometidos<sup>118</sup> y la discriminación salarial de que son objeto las mujeres y las personas con discapacidad.

Específicamente, según la *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares 2018*<sup>119</sup> elaborada por el INEGI, las mujeres en promedio perciben un salario inferior en 40% con respecto a los hombres; y esta discriminación subsiste tra-

<sup>117</sup> Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Medición de la Pobreza en México por el periodo 2008-2018*. Disponible en <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>. Fecha de consulta: 06 de agosto de 2019.

<sup>118</sup> México Evalúa, *Hallazgos 2018: Seguimiento y evaluación del sistema de justicia penal en México*. Disponible en <https://www.mexicoevalua.org/2019/08/07/hallazgos-2018-seguimiento-evaluacion-del-sistema-justicia-penal-en-mexico/>. Fecha de consulta: 06 de agosto de 2019.

<sup>119</sup> Instituto Nacional de Geografía y Estadística, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares 2018*. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018\\_ns\\_presentacion\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_presentacion_resultados.pdf). Fecha de consulta: 06 de agosto de 2019.



tándose de los ingresos por parte de las personas con discapacidad; la misma situación que prevalece al contrastar las diferentes regiones del país, principalmente respecto de la población de la región sur frente a la del norte, lo que acentúa la desigualdad entre los mexicanos.

Por cierto, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, al enunciar las *bondades* del salario mínimo, establece que “... *El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos*”, nada más alejado de la realidad.

En nuestra opinión, las enarboladas reformas laborales, no ha servido para brindar a una parte importante de la población en México el acceso por lo menos a alimentos básicos diarios, ya no digamos el acceso a vestido, salud, transporte, no ha servido para sacarlos de la pobreza extrema en la que se encuentran.

Del estudio denominado *Desigualdad Extrema en México: Concentración del Poder Económico y Político*,<sup>120</sup> elaborado por el Dr. Gerardo Esquivel Hernández, bajo el auspicio de *Oxford Committee for Famine Relief* (OXFAM), se desprenden los siguientes datos que resultan sumamente ilustrativos, y corroboran lo aquí afirmado:

- a) En México, el número de millonarios creció en 32% entre 2007 y 2012, en el mismo periodo en el mundo, el número de ricos disminuyó en 0.3%.
- b) En México para 2014 existían 16 multimillonarios, respecto de los cuales para 2003, sus fortunas representaban el equivalente a \$25,600 millones

<sup>120</sup> *Oxford Committee for Famine Relief*. Disponible en [https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema\\_informe.pdf](https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema_informe.pdf)



de dólares, pero para 2014 la riqueza de esas mismas personas ascendía \$142,900 millones de dólares.

- c) Para el año 2002, los 4 hombres más ricos de México eran propietarios del 2% del producto interno bruto; para 2014, estas mismas personas poseían el 9% del producto interno bruto.
- d) Estos 4 mega millonarios basan sus fortunas en privilegios fiscales y concesiones otorgadas por el poder político mexicano, que ninguna relación guardan con la producción de bienes que satisfagan necesidades básicas de los mexicanos, específicamente telefonía, minería, televisión, y banca.
- e) En México, parte de los hombres más ricos del mundo conviven con más de 60 millones de pobres.

La política fiscal mexicana favorece a quien más riqueza tiene, ya que grava el consumo por encima del ingreso, el sistema tributario favorece y permite el aumento de la riqueza de los más privilegiados.

Según la revista *Forbes*, México se perfila como la economía número 10 del mundo y la segunda a nivel América Latina, lo que tiene como antecedente el que "... desde su ingreso al GATT (Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles, por sus siglas en inglés) en 1986, México ha acumulado a la fecha 10 Tratados de Libre Comercio con 45 países, 30 Acuerdos para la Promoción y Protección Recíproca de las Inversiones y 9 acuerdos de comercio (Acuerdos de Complementación Económica y Acuerdos de Alcance Parcial) en el marco de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI). Esto y su participación activa en organismos y foros multilaterales, lo ha llevado a lograr hoy casi 800,000 millones de dólares al año con el resto del mundo, así lo confirma la Secretaría de Economía. Las exportaciones se han multiplicado por siete por lo que la radio-



grafía de la industria mexicana se ha transformado. En 1993 nuestro país exportaba 51 mil 886 millones de dólares, sólo el 37% de las manufacturas y el 70% era petróleo; ya para el 2012 se habían alcanzado los 370 mil 705 millones y hoy exporta el 87% de las manufacturas y sólo el 15% en minería. Al día de hoy, el titular de la dependencia Idelfonso Guajardo, estima que la Inversión Extranjera Directa (IED) en México podría alcanzar una cifra récord entre 30 y 35 mil millones de dólares y que están por dar a conocer las cifras oficiales de IED al cierre del 2013, pero adelanto que será un año récord en captación de capital foráneo”.<sup>121</sup>

Los precedentes datos macroeconómicos resultan absolutamente ciertos, y tiene sus cimientos en las reformas estructurales tan aclamadas por el poder económico y político en México, y cómo no va a ser así, si entre otras situaciones, para los inversionistas extranjeros las políticas laborales constituyen campo fértil para el aumento de su riqueza, al permitirse la generación de relaciones de trabajo precarias, con salario miserables, contratos sin estabilidad, y sin responsabilidad en materia de seguridad social como consecuencia de la legalización de la subcontratación o suministro de personal a cargo de terceros, de los contratos de capacitación inicial o con cláusula a prueba.

En contrapartida, y a pesar del debate anual de la fijación del salario mínimo en México, en el que participan líderes político y empresariales, académicos, economistas, y sindicatos, entre otros, este salario ha perdido en los últimos 25 años el 16.3% de su poder adquisitivo.<sup>122</sup>

<sup>121</sup> *Forbes*. Disponible en <http://www.forbes.com.mx/mexico-se-perfila-como-la-economia-10-nivel-mundial/#gs.VeKpj5k>

<sup>122</sup> Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM, *Poder Adquisitivo del Salario en México*. Disponible en [http://enes.unam.mx/?lang=es\\_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento](http://enes.unam.mx/?lang=es_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento).



Ante los nuevos esquemas de contratación laboral, según el informe para el primer trimestre de 2016 que presentó el Banco de México,<sup>123</sup> si bien aumentó el número de puestos de trabajo para empleos que otorgan a los trabajadores menos de un salario mínimo, un salario mínimo, dos salarios mínimos y hasta tres salarios mínimos; en el caso de los puestos de trabajo que otorgaban a sus trabajadores más de tres salarios mínimos, el número se redujo en 1,100,000 empleos; y para el caso de puestos de trabajo que otorgaba a sus trabajadores más de cinco salarios mínimos, el número se redujo en 480,000 empleos.

En las anotadas condiciones y ante el hecho objetivo de que, según INEGI, en los 15 trimestres posteriores a septiembre de 2015, fecha en la que estableció la Agenda 2030, bajo el auspicio de la ONU, el Producto Interno Bruto (PIB) en México apenas alcanzó el 2.08 en promedio, y más aún, en los dos primeros trimestres de 2019, el Producto Interno Bruto (PIB) no ha rebasado más del 0.2%, al pasar de 1.2% durante el primer trimestre de 2019 a -0.8% para el segundo trimestre del mismo año;<sup>124</sup> cifras y tendencia que nos indican que lejos nos encontramos de alcanzar la generación de un PIB de al menos 7% anual en contraposición al punto 8.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a que hace alusión la Agenda 2030.

Visto lo expuesto con antelación, como parte de un ejercicio de reflexión, nos permitimos formular los siguientes cuestionamientos:

<sup>123</sup> BancodeMéxico. Disponible en <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/trimestral-inflacion/%7BF4C43890F-49AB-D4B0-EF27-E634FFC-01D60%7D.pdf>

<sup>124</sup> Instituto Nacional de Geografía y Estadística, *Producto Interno Bruto*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>. Fecha de consulta: 12 de agosto de 2019.



- a) ¿Ante el alto índice de trabajadores en el sector informal, existen posibilidades reales de encontrar en el marco normativo, nacional e internacional, mecanismos que propicien el respeto a sus derechos humanos y el acceso al trabajo decente?
- b) ¿Existen indicios objetivos para considerar que a mediano plazo se puede eliminar la discriminación existente respecto del trabajo de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores, integrantes de la comunidad LGBTQ, migrantes y grupos indígenas?

¿Con la normatividad existente, es posible regular eficazmente las relaciones de trabajo generadas a la luz de las nuevas tecnologías?

- a) ¿Las nuevas formas de contratación laboral, propician el respeto de los derechos humanos y el trabajo decente?
- b) ¿Existen en nuestro país mecanismos adecuados en materia de políticas públicas para permitir que las bondades de la macroeconomía repercutan favorablemente en la meta de alcanzar el trabajo decente?
- c) ¿Es realmente accesible para México el cumplimiento de los Objetivos de la Agenda 2030?





## VIII. FUENTES DE CONSULTA

### **Bibliografía:**

MONTOYA MELGAR, Alfredo *et al.*, *En Torno a los Principios del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2005.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global*. México, Porrúa, 2011.

GARCÍA, Anselmo *et al.*, *Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*. Santiago de Chile, CEPAL, 1999.

ARESE, César, *Derechos Humanos Laborales*. Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014.

ROJAS MIÑO, Irene, *Subcontratación Laboral, Suministro de Trabajo y Cesión Ilegal de Trabajadores*. Santiago de Chile, Abeledo Perrot, 2011.

RODRÍGUEZ CEBREROS, Jesús, *et al.*, *La Estabilidad en el Empleo y el Derecho Social*. Mexicali, Baja California, Editorial UABC, 2013.

CLÍMENT BELTRÁN, Juan B., *La Modernidad Laboral*. México, Esfinge, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Primera Edición, México, Porrúa, 1972.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, *La huida del Derecho del Trabajo*. Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica, n. 12. España, 1992.

Poder Judicial de la Federación, *Derechos Humanos: Parte General*. México, SCJN, 2013.

BUCIO MÚJICA, Ricardo Antonio coord., *Reporte sobre la discriminación en México 2012*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012.



GÓMEZ CHARIS, Roberto, *Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo*, México, Porrúa, 2003.

RUESGA BENITO, Santos M., coord., *Transformaciones laborales en España: A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, Ministeriod e Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

### **Normativa:**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convenio 01 de la OIT, *Convenio sobre las horas de trabajo (Industria)* 1919.

Convenio 29 de la OIT, *Convenio Sobre el Trabajo Forzoso* (1930).

Convenio 30 de la OIT, *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930.

Convenio 111 de la OIT *Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)* 1958.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Protocolo relativo al Convenio Sobre el Trabajo Forzoso 2014.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.



## Páginas electrónicas:

<http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodico/trimestral-inflacion/%7BF43890F-49AB-D4B0-EF27-E634FFC-01D60%7D.pdf>

<http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-122-mexico-se-agudiza-la-superexplotacion-del-trabajo-continua-la-perdida-del-poder-adquisitivo-del-salario-de-9-65-con-pena-nieto/#6>.

<https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>.

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018).

[http://enes.unam.mx/?lang=es\\_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento](http://enes.unam.mx/?lang=es_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento).

<https://blog.finerio.mx/blog/el-salario-minimo-en-mexico-deberia-ser-de-413-pesos-al-dia-y-12400-al-mes>.

<http://www.forbes.com.mx/mexico-se-perfila-como-la-economia-10-nivel-mundial/#gs.VeKpj5k>.

<https://www.fundeu.es/recomendacion/uberizacion-y-uberizar-terminos-validos/>.

<https://ibero.mx/prensa/estudio-pobreza-persistente-en-mexico-mercados-laborales-con-bajos-salarios>.

[www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe\\_ie/enoe\\_ie2019\\_05.pdf](http://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_05.pdf).

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0070000000000000&cag=00>.

<https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>.



[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018\\_ns\\_presentación\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_presentación_resultados.pdf).

[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015\\_07\\_5.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_5.pdf).

<https://www.milenio.com/opinion/maximiliano-gracia-hernandez/la-economia-del-tunel/mas-empleo-en-mexico-pero-mas-precario>.

<https://www.mexicoevalua.org/2019/08/07/hallazgos-2018-seguimiento-evaluacion-del-sistema-justicia-penal-en-mexico/>.

<http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>.

<https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms\\_082244.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_082244.pdf).

<http://www.oniess.mx/index.php/features/integrantes>.

<http://www.oxfamexico.org/desigualdad-extrema-en-mexico-concentracion-del-poder-economico-y-politico/#.V75exJhChc>

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/economia/assets/pwc-world-in-2050-final-report.pdf>.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252013000400006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400006).

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx.v?id>.

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm).