

La Reforma Laboral contra el Principio del Trabajo Decente

Carlos Sergio Quiñones Tinoco

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

RESUMEN

La reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo se ajustó al modelo económico y político neoliberal que proclama el ajuste del factor trabajo a las exigencias del mercado. El principio tuitivo de la clase trabajadora del Derecho del Trabajo ha sido acotado y en algunos casos revertido. El concepto “trabajo decente” fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo conceptualizándolo como “un trabajo productivo, que genere suficientes ingresos para satisfacer las necesidades básicas de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias con protección social y condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. En la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se planteó como uno de sus fundamentos básicos la incorporación del concepto “trabajo digno o decente”. Sin embargo, algunos cambios significativos introducidos por la reforma a la Ley Federal del Trabajo, como fueron la regulación de los contratos atípicos, el silencio frente a la práctica de formular contratos bajo la modalidad de “contratos de prestación de servicios”, y el acotamiento en el pago de salarios vencidos, acusan una tendencia a desproteger al trabajador. Con ello se generó un marco normativo contradictorio de uno de los principios históricos del Derecho del Trabajo como es el principio tuitivo de la clase trabajadora, cuya aplicación se ve amortiguada por el criterio economicista que orientó la reforma.

PALABRAS CLAVE: reforma laboral, trabajo decente, precarización del trabajo.

ABSTRACT:

The year 2012 to the Federal labour law reform was adjusted to the neoliberal economic and political model which proclaims the factor setting work to the demands of the market. It's essentially protective principle of the working class of the labour law has been limited and in some cases reversed. The concept of “decent work” was coined by the International Labour Organization conceptualizing it as “productive work, generating enough income to meet the basic needs of all the workers and their families with social protection and conditions of freedom, equity, security and human dignity”. In 2012 at the Federal labour law reform, was raised as one of their basic fundamentals incorporating the concept ‘worth or decent work’. However, some significant changes introduced by the reform to the Federal labour law, such as the regulation of atypical contracts, silence against the practice of formulating contracts under the form of “provision of services” contracts, and the shoulder on the payment of overdue wages, show a tendency to check out the worker. Thus a regulatory contradiction of one of the principles of the labour law was generated as it is its essentially protective principle of the working class, whose application is buffered by the economic criterion that guided reform.

KEYWORDS: labour reform, decent work, casualization of work.

1. Introducción

La reforma a la Ley Federal del Trabajo aprobada y promulgada en el año 2012 se ajustó al modelo político y económico neoliberal que proclama y exige el ajuste del factor trabajo a las exigencias del mercado, teniendo como principales referentes a la productividad y a la competitividad, en contra de los principios y valores de la justicia social, que tienen como uno de sus principales postulados el trabajo digno o decente.

La orientación adoptada por la reforma mencionada trajo como consecuencia un cambio de propósito de la legislación laboral, pues dicha reforma fue considerada como una de las “reformas estructurales necesarias para alcanzar el desarrollo económico que el país demanda”, por lo que se argumentó que facilitarían la generación de empleos, toda vez que la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente antes de la referida reforma posibilitaba una serie de excesos y abusos por parte de los trabajadores cuyas exigencias reivindicatorias de mejores prestaciones y condiciones de trabajo ponían en riesgo la inversión de capital al generar estancamiento en las utilidades y un fenómeno inflacionario, riesgos y costos que el factor de producción capital se negó a asumir, por lo que éstos se trasladaron al factor de producción trabajo, efectuando con la reforma a la legislación laboral una serie de ajustes a efecto de que el factor de producción trabajo asuma los riesgos que generen las fluctuaciones de los mercados de bienes y servicios y los mercados financieros.

En este contexto, la reforma a la legislación del trabajo, con su marcada orientación economicista, introdujo una serie de disposiciones que modificaron el régimen de relaciones laborales en virtud de que fueron acotadas las derivaciones y efectos inherentes a la relación laboral, cuyo resultado ha sido la existencia de una serie de contradicciones o antinomias en el mismo cuerpo de la Ley Federal del Trabajo, con la consecuente precarización del trabajo.

El principio tuitivo de la clase trabajadora del Derecho del Trabajo ha sido acotado, y en algunos casos, revertido con la referida reforma. De ahí que dicha reforma sea contradictoria y hasta atentatoria del principio del trabajo digno o decente, que fue establecido en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo como objeto de las normas del trabajo.

2. El trabajo decente

El concepto “trabajo decente” fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y lo define como “un trabajo productivo, que genere suficientes ingresos para satisfacer las necesidades básicas de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias con protección social y condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”.

La anterior concepción del trabajo decente, surge como respuesta a las tendencias globalizadoras de la economía, que ha producido modificaciones sustanciales en las formas de organización para el trabajo, que han incidido en las formas de empleo y de contratación y en las condiciones de trabajo y, “particularmente, en las tensiones por las que atraviesan los actores de la relación laboral, tanto desde la perspectiva de las empresas como desde la de los trabajadores.”¹

Esta incidencia, conforme lo señala Malva Espinoza, genera las siguientes tendencias:

- a) cambios en el empleo, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
- b) Flexibilización en el mercado de trabajo, con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación.
- c) Cambios en la normativa laboral, con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.
- d) Reestructuración de los sistemas de seguridad social (fondos de retiro, seguro de

¹ Espinoza, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Oficina Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores de Chile, 2003. p. 1.

desempleo, prestaciones de salud), con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión.

- e) Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas, con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.
- f) Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso, con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.
- g) Fortalecimiento de la autonomía empresarial no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.²

Explica la misma autora que estas tendencias son presentadas por empresarios, autoridades de gobierno y por los organismos financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM) y otros agentes privados), como estrategias necesarias para la competitividad internacional, sin importar los costos que tienen para los trabajadores de los países en desarrollo que no cuentan con sistemas de protección social de cobertura universal ni con mecanismos para hacer frente a la cesantía y a la precariedad del trabajo, y que además enfrentan dificultades para obtener trabajo, desigualdad en el ingreso y el debilitamiento y pérdida de los derechos laborales y de la seguridad social.³

Ante este panorama, la misma autora pregunta: “¿cómo generar o reconstituir un sistema de relaciones laborales, que se haga cargo de todas estas heterogeneidades que respete los derechos humanos y que permita la libertad de asociación y de gestión de las demandas,

que asegure una distribución razonable de la riqueza generada por el trabajo y que mantenga normas de protección básicas sin afectar los resultados económicos?”⁴

En seguida ofrece la siguiente respuesta: “En este contexto el paradigma de ‘trabajo decente’ contribuye a un debate necesario, ya que en su concepción incluye una ‘idea’ o si se quiere un tipo ideal, en el que en un extremo está la inseguridad, la exclusión, la desigualdad y el irrespeto a los derechos laborales y, en el otro, están la seguridad, la integración, la igualdad y el pleno respeto a los derechos humanos, es decir, la situación deseada”.⁵

De acuerdo con Malva Espinoza, los contenidos asignados al trabajo decente, después de un proceso evolutivo del concepto, son:

1. Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
2. Ingresos adecuados.
3. Seguridad en el empleo.
4. Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
5. Con respeto a los derechos de los trabajadores.
6. Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
7. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
8. Con diálogo social y tripartismo.
9. Con protección social en el empleo y en la sociedad.
10. En condiciones de libertad.
11. Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
12. Con dignidad.⁶

Considero que estos doce contenidos se sustentan en un principio ético que obliga al Estado a ejercer un control en los procesos económicos, esto es, que

2 *Ibidem*, p. 1.

3 *Ibid.*, p. 2.

4 *Ibid.*, p. 4.

5 *Ibid.*, p. 4.

6 *Ibid.*, p. 6.

. . . implica la necesidad de pensar en alternativas de política económica y de estrategias empresariales y sindicales que, manteniendo los objetivos de competitividad de las economías, puedan minimizar los efectos negativos sobre la fuerza laboral y permitir avanzar hacia un modelo económico de mayor equidad.

También requiere una toma de posición respecto de la estabilidad democrática y la gobernabilidad. Un deterioro creciente de la situación laboral, una acentuación de la inseguridad, la exclusión y la desigualdad son amenazas a la paz social y al progreso y desarrollo de nuestras sociedades. Las sociedades democráticas no pueden obviar el hecho de que el éxito de sus economías está íntimamente ligado a los logros sociales, a una cultura de respeto a los derechos de todos y a una creciente y más organizada participación de la sociedad civil en las grandes decisiones políticas. En el ámbito laboral esto se traduce en la existencia de un sindicalismo con mayor injerencia y participación en todos los niveles de decisión de las políticas económicas y sociales que se implementan en los países.⁷

En una noción amplia, la Organización Internacional del Trabajo ha conceptualizado el trabajo decente en los siguientes términos:

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar del trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres⁸.

La noción de trabajo decente construida por la Organización Internacional del Trabajo se basa

en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal y de estabilidad personal. De acuerdo con esto, y siguiendo a Thomas De Koninck, la naturaleza humana, cuyo principal atributo es la *dignidad*, “se identifica también con la libertad, una libertad que <<es ejercida por cada cual respetando la libertad del otro [. . .] Es en esa libertad, concluye Hottois, <<donde reside la dignidad del hombre como tal: su valor ético, el hecho de que el hombre no sea una cosa>>”⁹.

De acuerdo con el anterior marco teórico-conceptual, puede inferirse que el trabajo decente constituye un principio orientador de la regulación de las relaciones de trabajo, que sustentado en el reconocimiento de la dignidad de la persona del trabajador y de los derechos fundamentales, los liberales y los sociales, constituye “un factor fundamental para reducir la pobreza de las personas en su vida laboral, lograr una remuneración justa y equitativa, como factores que permitirán generar estabilidad familiar y desarrollo personal, asimismo para promover la justicia, igualdad de género y protección contra presiones y acoso laboral; lo anterior constituye el pilar de la paz en las comunidades y en la sociedad”¹⁰.

En el contexto de la globalización, que ha generado nuevas formas de relaciones laborales en los países, provocando anomalías en la calidad del trabajo, es decir en el conjunto de condiciones que contribuyen a concretar aspiraciones personales de los trabajadores, tales como la estabilidad en el empleo, el ingreso remunerador justo y equitativo, la seguridad social, la libertad de asociación y negociación colectiva, el diálogo tripartita y la inclusión de la perspectiva de género, la protección contra el acoso y el hostigamiento y el respeto pleno de la dignidad de la persona del trabajador, el concepto del trabajo decente orienta a la estructuración de formas y programas para la defensa de los derechos humanos, a los que se encuen-

7 *Ibíd.*, p. 2.

8 Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm Consulta: noviembre 10 de 2012

9 De Koninck, Thomas. *De la dignidad humana*, Dykinson, Madrid, 2006. p. 29.

10 Trujillo Flores, Mara Maricela, et, al. *El trabajo decente en México. Conceptos, diagnóstico, avances y retos*. Instituto Politécnico Nacional, México, 2013. p. 167.

tra indisolublemente unido, y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.¹¹

En relación con lo anterior, Mara Maricela Trujillo Flores y colaboradores, destacan que:

El mundo actual se desarrolla bajo un nuevo orden económico mundial, que como se mencionó, es llamado globalización. Además de los cambios que provoca esta mundialización, también están presentes una revolución tecnológica y una crisis de los paradigmas para interpretar la realidad. En el ámbito laboral hoy tenemos un tipo de empresa muy diferente a la del siglo XX; un tipo de trabajador diferente al obrero, empleado o profesional que iniciaba su carrera laboral pensando en la estabilidad y la movilidad ascendente, y una regulación laboral que está siendo rebasada por la inseguridad, la flexibilización de la empresa y del empleo, y por la cultura y la ideología de empresarios y obreros.¹²

Además explican los autores referidos, que este proceso de desestructuración se produce en América Latina, en sociedades que nunca fueron plenamente industriales y en Estados que nunca llegaron a ser de bienestar pero que aspiraron a alcanzar un modelo de desarrollo económico, social y político más integrador que excluyente, más democrático que autoritario; la incógnita es saber si el desarrollo económico, la democracia y la equidad son compatibles o si por el contrario, los mandatos de la competitividad económica van a acentuar las tendencias negativas sobre los trabajadores, acrecentando el número de masas desposeídas, inseguras y miserables.¹³

3. El concepto de trabajo decente en la Ley Federal del Trabajo

El derecho de toda persona al *trabajo digno y socialmente útil*, establecido como una directriz política en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en

virtud de que se trata de un *estándar que propone como objetivo una mejora en los ámbitos económico, político o social de los trabajadores*¹⁴, visto desde una dimensión social, implica el deber del Estado mexicano de procurar la integración de las personas a la sociedad y a la producción de manera responsable y con niveles de vida que les permitan la satisfacción plena de sus necesidades; el trabajo digno es condición para el fortalecimiento del tejido social y el desarrollo en libertad de la persona como ser humano.

En la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se planteó como uno de sus fundamentos básicos, la incorporación del concepto *trabajo decente*, considerándolo acorde con “*la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno*”. Uno de los objetivos de la reforma, según lo anterior fue el de incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación de trabajo; así en el artículo 2° de la Ley se incorporó esta noción en los siguientes términos:

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

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

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la liber-

11 *Ibidem*, pp. 168 y 169.

12 *Ibid.*, p. 173.

13 *Ibid.*, pp. 173 y 174.

14 Dworkin, Ronald. *Los derechos en serio*, 5ª reimpresión, Ariel, España, 2002, p. 72.

tad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

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

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

Considero que el concepto *dignidad humana*, cimiento sobre el cual ha sido construida la definición de trabajo decente establecida en la Ley Federal del Trabajo, es rebasado por el mensaje moral que encierra, el cual se encuentra precedido por una exigencia universal de origen filosófico anterior a cualquier reconocimiento de orden jurídico porque siempre ha existido la exigencia de que “*algo se le debe al ser humano por el mero hecho de que es humano*” según las palabras de Paul Ricoeur¹⁵.

Es necesario comprender los alcances de la definición de trabajo decente que ha sido establecida en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo; la idea del trabajo digno o decente se encuentra estrechamente relacionada con el derecho a la vida; tener un trabajo digno es una aspiración humana ya que se considera que con ello se puede alcanzar un ideal de desarrollo personal y calidad de vida.

El trabajo digno o decente es un derecho humano. Y en el reconocimiento y garantía del ejercicio de los derechos humanos, nuestra Constitución Política establece en el artículo 1°, segundo párrafo que: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”.

Así pues, en la definición legal contenida en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, pueden apreciarse los siguientes elementos:

- a) El respeto pleno a la dignidad humana del trabajador.
- b) No discriminación.
- c) Acceso a la seguridad social, cuya premisa debe ser la solidaridad social.
- d) Percepción de un salario remunerador.
- e) La capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.
- f) Cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, debe ser garantía de protección de la integridad física y emocional del trabajador.
- g) Respeto irrestricto de los derechos colectivos de los trabajadores.
- h) Tutela de igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; supone la no discriminación de las mujeres y el acceso a las mismas oportunidades.

El desglose de los elementos contenidos en la definición de trabajo decente establecida en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, permite advertir que constituye un amplio catálogo de principios protectores de los trabajadores, concordantes con la garantía de respeto y protección de los derechos humanos reconocidos en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que garantiza a las personas la protección más amplia conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y también en concordancia con los principios de la justicia social establecidos en el artículo 123 de la misma Constitución. Por otra parte, en el texto reformado de la Ley Federal del Trabajo, quedó establecido en el artículo 3° que “*El trabajo es un derecho y un deber sociales*” y que no podrán establecerse condiciones de trabajo que atenten contra la dignidad humana, es decir, condiciones contrarias a los principios enunciados en la definición del trabajo decente establecida en la Ley.

15 Citado por Thomas De Koninck, op. cit. p. 28.

Sin embargo, en el contexto de la reforma laboral no puede perderse de vista que la reforma de carácter neoliberal a la Ley Federal del Trabajo contraviene los principios y las directrices del artículo 123 constitucional, los que tienen como premisas la libertad y la dignidad del trabajador y el valor de la justicia social. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, se ha dado paso a un ideario fundamentalmente economicista que vulnera los derechos sociales fundamentales; la lógica propia del Derecho del Trabajo es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, y en consecuencia, la de frenar los posibles abusos de una situación de poder que se traduce en posiciones de mando y obediencia. La flexibilización de los derechos laborales establecida por las reformas a la Ley Federal del Trabajo rompe con esta lógica, pues mientras que en el artículo 2º de la Ley se establece, como ya ha sido señalado, que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”, las reformas y adiciones atienden a un pensamiento economicista, para dismantelar o flexibilizar un entramado de medidas de protección y respaldo al trabajador para facilitar las supuestas inversiones cuyo modelo de funcionamiento muchas veces es el de instalarse hasta en tanto convenga trasladarse a otro punto, por lo que requieren de un abaratamiento de la fuerza de trabajo, generando incertidumbre y trabajo precario y trasladando al trabajador los riesgos y responsabilidades.

De lo expuesto hasta aquí se sigue que cualquier atentado a esa libertad del hombre-trabajador, es un atentado a su dignidad y rompe con el propósito de la Ley de propiciar el trabajo decente.

Pese a lo anterior, algunos cambios significativos introducidos por la reforma a la Ley Federal del Trabajo acusan una tendencia a desproteger al trabajador, entre los que pueden mencionarse: la flexibilización del empleo, la pérdida de derechos adquiridos, la obstaculiza-

ción de exigencias reivindicativas y la disminución de la seguridad social.

4. Contradicciones en la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo

En atención a los límites de este trabajo, sólo habré de referirme en este apartado a las contradicciones al principio del trabajo digno o decente, derivadas de la reforma en relación con la legalización de contratos atípicos de trabajo y la legalización de los despidos injustificados.

Con la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se han legalizado formas de contratación tales como: contratos a prueba, los contratos de capacitación inicial, los contratos de temporada, los contratos a tiempo parcial, la subcontratación u outsourcing, que son formas de contratación que trasladan al trabajador los riesgos y provocan incertidumbre toda vez que no garantizan seguridad en el empleo, y por otra parte, la reforma no contempla la regulación de las relaciones laborales derivadas de los contratos disfrazados de “contratos de prestación de servicios”, en los que se dan las modalidades de contratación de trabajadores autónomos dependientes y los trabajadores falsos autónomos, lo que significa un fraude a la ley.

Para mostrar la contradicción al principio del trabajo digno o decente derivada de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, sólo me refiero al articulado que regula los contratos referidos, por encontrar en ellos las formas más evidentes de flexibilización de derechos laborales y de precarización del trabajo, lo cual es contrario al principio del trabajo digno o decente.

Una característica de las contrataciones a prueba y de capacitación inicial es la de que, según se desprende de los artículos 39 A y 39 B de la Ley, la determinación de si el trabajador acredita o no las capacidades o aptitudes necesarias para el desempeño del trabajo para el que fue contratado, se hace de manera discrecional por el patrón, quien aunque debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de

Productividad, Capacitación y Adiestramiento y la naturaleza de la categoría o puesto, toma la decisión última para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él. Cabe precisar que no se encuentran definidas en la Ley ni el papel que juega en estos procesos de prueba y de capacitación inicial la comisión referida ni los procedimientos de evaluación que en todo caso debería llevar a cabo para poder emitir una opinión objetiva al empleador.

Las relaciones de trabajo pactadas para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, si bien pueden ser por tiempo indeterminado, tienen la característica de que son suspendidas a la conclusión de la temporada, con la consecuente suspensión de los derechos y obligaciones para ambas partes sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, según lo dispone el artículo 42, fracción VIII de la Ley.

Por lo que se refiere al régimen de subcontratación, caben las siguientes observaciones: del contenido de los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, se desprende que el régimen de subcontratación del trabajo, lo convierte en un artículo de comercio, contraviniendo el principio establecido en el artículo 3° de la misma ley laboral, en virtud de que en el artículo 15 A se establece que “El trabajo en régimen de subcontratación es aquél 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 los supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”; del contenido del texto anterior se advierte que la relación entre el contratante de los servicios o de la obra y el contratista que prestará los servicios o ejecutará la obra, es una relación jurídica de carácter civil, pero debe advertirse que quien fija las tareas y supervisa el trabajo, el servicio o la ejecución que efectúa el contratista, es el be-

neficiario, por lo que el trabajo que realizan los trabajadores se efectuará bajo la subordinación de dicho beneficiario..

De acuerdo con el mismo artículo 15-A, el trabajo bajo el régimen de subcontratación deberá satisfacer las condiciones que enumera, de las cuales se puede inferir que: a) es posible la utilización de los trabajadores en actividades iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo, aunque no debe abarcar la totalidad de las que se desarrollen en el centro de trabajo; b) los trabajos que realicen los trabajadores aportados por el contratista deben tener un carácter especializado, por lo que se infiere que será para efectuar indistintamente tareas diferentes o iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo; c) es incomprensible la contradicción entre los incisos a) y c), ya que mientras el primero permite la utilización de trabajadores en actividades iguales o similares a las que se desarrollan en el centro de trabajo, el segundo mencionado los prohíbe, pues el inciso c) señala que “no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el *resto de los trabajadores al servicio del contratante*”. La misma disposición señala que en caso de incumplimiento de las condiciones que enumera, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Estos resquicios, derivados de las condiciones establecidas para que pueda realizarse el trabajo bajo régimen de subcontratación, harán posible la elusión del cumplimiento de las obligaciones derivada de la relación laboral, en la que al trabajador no le quedará muy claro quién es su verdadero patrón, en virtud de que difícilmente tendrá conocimiento del contenido del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra celebrado entre el contratista y el contratante para poder determinar si se dieron o no las condiciones exigidas por el artículo 15 A de la Ley, lo que le deja una complicación en el caso de conflicto al no quedarle claro a quién demandar el pago de las prestaciones que deriven de esa relación de trabajo, pues a diferencia de la intermediación,

no existe una obligación solidaria entre el contratante y el contratista para garantizar el pago de las obligaciones, tanto las de carácter laboral como las de seguridad social.

Por otra parte, ha venido siendo una práctica la modalidad de los contratos de prestación de servicios, en los que la parte obligada a la prestación del servicio (autónomos dependientes y falsos autónomos) se ve obligada a llevarlo a cabo en las instalaciones del empleador, sujeto a un horario de trabajo, bajo sus órdenes y con los materiales y herramientas proporcionados por el mismo empleador, todo lo cual define una relación de trabajo subordinada a un patrón, pero que al tener su origen en un contrato de prestación de servicios, el empleador, amparado en dicho contrato elude el pago de las prestaciones sociales.

Las anteriores formas de contratación constituyen un claro ejemplo de modalidades que generan incertidumbre y precarización del trabajo, pues el trabajador se encuentra sujeto a condiciones de trabajo desventajosas ya que no se tiene ninguna certeza en cuanto a la duración del empleo, la relación de trabajo es encubierta o ambigua y se está ante la imposibilidad de gozar de los beneficios y prestaciones que generalmente se asocian con el empleo, además de que enfrentan obstáculos para afiliarse a un sindicato.

Por otra parte, es posible encontrar otra contradicción de la reforma laboral al principio del trabajo digno o decente que además rompe con el principio de protección al trabajador, ya que tal reforma legalizó los despidos injustificados, pues al tenor de esta modificación se estableció en el artículo 48 que en el caso de que el trabajador compruebe el despido injustificado sólo tendrá derecho al pago de salarios vencidos equivalentes a la suma del salario que percibiría en un periodo máximo de doce meses si el litigio correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene una duración mayor a dicho periodo o no se ha cumplimentado el laudo, ya que en estos casos, sólo tendrá derecho al pago de un interés que se genere sobre el importe de quince meses de salario, a razón

del dos por ciento mensual capitalizable al momento del pago. La razón esgrimida por el legislador en este caso para justificar la reforma al citado artículo 48 fue la de que los juicios laborales eran prolongados dolosamente por los litigantes y sus abogados, lo cual no justificó con ninguna evidencia y además confundió el carácter compensatorio de los salarios vencidos, a los cuales se tiene derecho en virtud de que es un ingreso que se deja de ganar por un despido injustificado, y pretendió justificar esa reforma con el argumento de que los salarios vencidos no pierden su carácter indemnizatorio, cayendo con ello en grave confusión.

5. Consideración final

Lo anteriormente expuesto permite advertir que la reforma laboral del año 2012 generó un marco normativo que resulta contradictorio de uno de los principios históricos del Derecho del Trabajo como es el principio tuitivo de la clase trabajadora, cuya aplicación se ve atemperada o amortiguada por el criterio economicista que ha olvidado que las personas deben ser el principal objeto de la ley para colocar como primera escala de valores a la productividad y a la competitividad como los principales referentes de la relación de trabajo.

La reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que introdujo como principio básico el de “propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”, incurrió en graves contradicciones que vulneran este principio y rompen además con el principio de protección al trabajador pues el legislador olvidó o no consideró la lógica propia del derecho del trabajo, que es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y empleadores; en esta lógica, el derecho a un trabajo digno o decente debe ser garantía de un mínimo indispensable de protección al trabajador.

De acuerdo con la tendencia economicista que orientó la reforma, la flexibilización de las relaciones laborales y de los derechos laborales se materializó con la introducción en la Ley de las formas atípicas de contratación para el tra-

bajo, en el silencio en relación con las contrataciones bajo la forma de “contratos de prestación de servicios” y el acotamiento al monto de los salarios vencidos, únicos temas referidos en este trabajo, todo lo cual rompe con la rigidez del derecho del trabajo y sus postulados básicos en defensa y protección de los trabajadores y en franca contrariedad con los principios de justicia social derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo donde se establece que “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”; como consecuencia de lo anterior en el mundo del trabajo mexicano se ha generado incertidumbre y precarización del trabajo; se ha perdido de vista que el derecho a un trabajo digno o decente, como derecho fundamental, debe ser garantizado por el Estado en los términos de los artículos 1º y 123 constitucionales. En el contexto referido de la Ley Federal de Trabajo, la concreción del trabajo digno o decente se vuelve nugatoria, es decir, tan sólo una declaración ilusoria.

Bibliografía

- De Koninck, Thomas. *De la dignidad humana*, Dykinson, Madrid, 2006.
- Dworkin, Ronald. *Los derechos en serio*, 5ª reimpresión, Ariel, España, 2002,
- Espinoza, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Oficina Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores de Chile, 2003. Disponible en línea: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm
- Trujillo Flores, Mara Maricela, et, al. *El trabajo decente en México. Conceptos, diagnóstico, avances y retos*. Instituto Politécnico Nacional, México, 2013.