

REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La reforma laboral mexicana: entre la flexibilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores

Carlos Reynoso Castillo*
Alfredo Sánchez-Castañeda**

RESUMEN: Los autores realizan un estudio de la reforma laboral mexicana del 30 de noviembre de 2012. Nuevas modalidades de contratación individual, la productividad en el trabajo, la rescisión de las relaciones laborales, el incremento de las multas y reformas procesales, son algunos de los temas que se han incorporado o reformado en la legislación laboral.

Palabras clave: Reforma laboral-México, Derecho del Trabajo-México.

SUMARIO: I. *El difícil camino de la reforma laboral.* II. *El reforzamiento de los poderes del empleador.* III. *Un derecho laboral flexible dentro del respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.* IV. *Las modificaciones al estatus individual del trabajador.* V. *Los cambios al estatus colectivo del trabajador.* VI. *Las reformas en la impartición de justicia y el incremento de las sanciones.* VII. *Los escenarios de la reforma laboral.* VIII. *Bibliografía.*

* Investigador-Profesor en la Universidad Autónoma Metropolitana.

** Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

I. El difícil camino de la reforma laboral

El 30 de noviembre de 2012 se reforman y adicionan diversos artículos a la Ley Federal de Trabajo (LFT). El resultado es el colofón de un largo proceso de discusión, iniciado en 1988 cuando el poder Ejecutivo Federal anunció la inminente reforma a las normas del trabajo. Desde entonces y al paso de años, la posibilidad de reformas a la legislación laboral siempre estuvo latente en todos los actores de las relaciones laborales; empresarios, sindicatos, académicos, autoridades laborales, etc.

Durante todo este tiempo desfilaron sendos proyectos de reforma laboral, que permitieron a los laboristas presentar argumentos a favor o en contra de los mismos. Fueron pocos los proyectos de reforma realmente ambiciosos que plantearan cambios estructurales e incluso constitucionales, al modelo de relaciones de producción construido luego de la Revolución Mexicana de 1910. En su gran mayoría, los proyectos que vieron la luz pública, abogaban por cambios puntuales en temas concretos. Los proyectos hacían énfasis en los temas que le interesaban al autor del proyecto y dejaba de lado aquellos que le resultaban incómodos.¹ Esta situación dio lugar a la aparición de proyectos divergentes, favorables al sector sindical o empresarial, dependiendo la cuna de su origen. Nunca entendieron ni atendieron la necesidad de comprender al otro.²

La falta de una reforma laboral amplia daba la impresión de que las normas laborales habían permanecido inmutables. Sin embargo, hay que reconocer que la inamovilidad de las normas del trabajo en México fue más aparente que real³. En efecto, el hecho de que durante muchos años no pudiera concretarse una reforma laboral creó la falsa imagen de que la LFT se conservó inmutable, y así era defendida, como si no hubiera cambiado nada.

Visión más que errónea, ya que en ese lapso se dieron reformas de *jure* y de *facto*. En primer lugar, la LFT fue reformada en materia de capacitación y adiestramiento en 1978 y en materia procesal en 1980, además de otras reformas puntuales. En segundo lugar, la LFT ha cambiado de manera importante a través de la jurisprudencia. En tercer lugar, la LFT ha sido

¹ Sánchez Castañeda, A., “La reforma extraviada”, en *Voz y Voto*, núm. 172, junio de 2007.

² Sánchez-Castañeda, A., “El difícil camino de la reforma laboral: la paradoja de perder todos para ganar todos”, en *La palabra y el hombre, Revista de la Universidad Veracruzana*, tercera época, núm. 18, otoño 2011.

³ Reynoso Castillo, C., “Viejos Derechos, Nuevas realidades”, en *Voz y Voto*, núm. 172, junio 2007.

remozada por la aparición de nuevos contratos de trabajo o relaciones de trabajo, entre ellas la subcontratación⁴ a pesar de que no estaba regulada en la ley. Así mismo la contratación colectiva ha sido otro de los grandes instrumentos que han modificado las relaciones laborales en las grandes empresas privadas. Dichas empresas nunca pidieron una reforma laboral, porque ya la practicaban *de facto*.⁵

A la luz de las anteriores consideraciones, se puede señalar que durante los últimos veinte años hemos asistido a un proceso de “reforma” y “adaptación” de las normas laborales de diferentes maneras⁶, por lo que los cambios de 2012, deben ser vistos como la formalización o culminación de todo un proceso que se venía gestando de tiempo atrás.

Entre las reformas *de facto* y *de jure*, en México se volvería hablar de una reforma laboral a partir de 1° de septiembre de 2012, fecha en la cual el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados un proyecto de reforma y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, con carácter de *Iniciativa preferente*, con lo cual se obliga al Congreso de la Unión a pronunciarse sobre dicho proyecto, en un plazo de 60 días. El tiempo “breve” de discusión generó como primera crítica la premura en la discusión. Argumento un tanto endeble, ya que se olvida que la discusión material se inició desde 1988.

II. El reforzamiento de los poderes del empleador

La reforma laboral de 2012 trastoca algunos de los conceptos tradicionales ampliamente justificados y analizados por la doctrina clásica laboral mexicana, que dicho sea de paso, defendía tanto al trabajador que al no mirar a su alrededor no se daba cuenta cómo una legislación tan “formalmente protectora” terminaba desprotegiendo *de facto* al trabajador. Tanta defensa del contrato de trabajo, impedía ver su real

⁴ Sánchez-Castañeda, A., Reynoso Castillo, C. y Palli, B., *La subcontratación: un fenómeno global Estudio de legislación comparada*, IJ UNAM, México 2011.

⁵ Sánchez-Castañeda, A., “Futuro de la negociación colectiva en México: De la contratación sin negociación a la negociación con contratación” en González Nicolás I. (coord.), *40 años, 40 respuestas: Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, Friederich Ebert, México, 2009, pp. 155-158.

⁶ Reynoso Castillo, C., “Viejos Derechos, Nuevas realidades”, en *Voz y Voto*, no. 172, junio 2007. Artículo en donde se recogen los temas que debería incluir todo intento de reforma laboral. Lo cual, en su mayoría aparecen en las reformas y adiciones a la LFT.

decadencia⁷ y la precariedad real que lo empezaba a debilitar.⁸ Además del análisis puntual de los cambios incorporados a la legislación laboral, la trascendencia de las modificaciones exige hacer un esfuerzo de reflexión que permita poco a poco entenderla en esta nueva etapa de evolución o involución (según sea la apreciación ideológica) del Derecho Mexicano del Trabajo.

El Derecho del Trabajo nació como un intento de la sociedad para contar con un marco jurídico que permitiera el sano desarrollo económico de un país, al ofrecer un espacio en el cual las relaciones laborales pudieran convivir señalando qué derechos y qué obligaciones tenían cada una de las partes.⁹

El nacimiento del Derecho del Trabajo, como un intento de las sociedades por plasmar en normas jurídicas una cierta concepción de justicia y humanismo, sería alimentada desde varios ángulos y posiciones ideológicas. La inclusión de lo social en las agendas públicas y en este caso legislativas, apareció como algo normal desde finales del siglo XIX y casi todo el siglo XX. Basta recordar en primer lugar, a finales del siglo XIX, las leyes de seguridad social y protección de accidentes de trabajo en la Alemania de Bismarck y en segundo lugar, durante el siglo XX la labor realizada por la Organización Internacional de Trabajo¹⁰. Se buscaba, en pocas palabras que la empresa se adaptará a las necesidades de los trabajadores.

Sin embargo, el desarrollo de las normas del trabajo y su expectativa de progresividad, avance, mejora y perfeccionamiento, tal y como lo había señalado la doctrina mexicana clásica, particularmente Mario de la Cueva, en los últimos años dicho panorama apareció más difuso e incluso en un sentido francamente inverso. El papel del Derecho del Trabajo como herramienta de justicia, va cediendo terreno para convertirse en una herramienta de la economía y organizadora de las políticas públicas. Ahora

⁷ Sánchez-Castañeda, A., “¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?”, en *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano* (Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos, Coordinadores), UNAM, México, 2003.

⁸ Reynoso Castillo, C., *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2006, 815 pp.; y Sánchez-Castañeda, A., *Las transformaciones del derecho del trabajo*. UNAM, México, 2006.

⁹ Reynoso Castillo, C., “De la legislación industrial al derecho del trabajo”, Bicentenario de la independencia, *Revista Alegatos*, núm. 73, México, septiembre-diciembre 2009, pp. 555-584; Reynoso Castillo, C., *Doscientos años de legislación laboral*; *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 11, 2010; México, UNAM, pp. 155-179.

¹⁰ Kurczyn, Villalobos, P.; Reynoso Castillo, C., y Sánchez-Castañeda, A., *El derecho laboral globalizado*, UNAM, México, 2007, pp.117.

el trabajador, como sucedía en el siglo XIX, tiene que adaptarse a las necesidades de la empresa. En nuestros tiempos, entre el sacrificio de la empresa o del trabajador, se elige a este último, porque se dice, fundada o infundadamente, que hacerlo de otra manera implica la desaparición de las fuentes de trabajo, es decir, de la empresa.

Si se reflexiona sobre el significado de las reformas laborales de los últimos años, se puede leer que realmente lo que está en juego es una determinada concepción del Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas protectoras de la parte más débil en una relación laboral, el trabajador. En ese sentido, a lo largo de la historia las normas laborales se habían ido nutrido y ampliando como una expresión de esa vocación humanista con que se supone nacieron históricamente. Frente a esa visión, se presentó otra que considera que los valores a proteger, si bien deben de incluir a los trabajadores, es igualmente importante proteger el empleo y las empresas como creadoras de fuentes de trabajo. En las antípodas o en espacios intermedios (flexiseguridad) de las anteriores dos visiones, se han alimentado todas las reformas laborales de los últimos años.

En América Latina, las reformas laborales parecieran presentar temas coincidentes y líneas de reforma que, con variantes propias de cada país, muestran cierta homogeneidad regional: aumento en las modalidades de la contratación individual, disminución de los costos de ruptura de las relaciones laborales, facilidades en el cumplimiento de los requisitos de forma y fondo del despido, entre otras.

Los cambios en la legislación laboral mexicana, no deberían sorprender, ya que han seguido la misma ruta de las reformas laborales iniciadas en varias partes del mundo desde los años ochenta del siglo pasado. En el caso particular de América Latina, estos procesos de adecuación al marco jurídico laboral estuvieron caracterizados por: flexibilidad en el ingreso y la salida de los trabajadores en una empresa; por el redimensionamiento del concepto de derechos adquiridos y de la antigüedad, por la inclusión de leyes laborales relacionadas con políticas de empleo, por la aparición de nuevos contratos de trabajo, etc.

III. Un derecho laboral flexible dentro del respeto de los derechos fundamentales en el trabajo

La reforma laboral mexicana tomo los elementos de flexibilidad que han estado presentes en toda reforma laboral de los últimos años. Sin embargo, también retomó en su contenido, el interés e importancia que los sistemas jurídicos de inicios del siglo XXI le están dando a los

derechos humanos, en general y a los derechos humanos laborales en particular. El resultado es una reforma laboral mexicana flexible, pero que busca asegurar los derechos fundamentales en el trabajo. Característica que le podría dar un equilibrio a la reforma realizada.¹¹

Cuatro nociones aparecen en la nueva legislación laboral: el trabajo digno o decente, la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón y el hostigamiento y acoso sexual. Así mismo, se incluyen dos precisiones sobre la no discriminación y el derecho a la formación profesional. Generando un nuevo alcance en materia de principios generales que el juzgador deberá tener en cuenta.

IV. Los cambios al estatus individual del trabajador

En México, desde la óptica latinoamericana, la reforma laboral no presenta grandes novedades. Sin embargo, sí presenta algunos temas que bien pudieran ser novedosos, tales como la regulación de la productividad y la certificación de competencias.

Una primera aproximación general y a distancia de la reforma laboral mexicana, permite advertir una serie de modificaciones a la legislación laboral que centra la atención en las reglas de las relaciones individuales de trabajo, que en la práctica ya habían cambiado profundamente.¹² Es ahí en donde los cambios se presentan con mayor trascendencia, a pesar de que los temas de mayor atención para ciertos actores fueron los relativos a los derechos sindicales.

La mayor atención al estatus individual del trabajador coincide con la mayoría de las reformas llevadas en cabo en los últimos años en muchos países. Quizás porque el tema colectivo no pareciera ser una prioridad, al menos para algunos sectores del sindicalismo.

El ingreso al empleo en nuestro país se daba sin contratos a prueba o de formación inicial. Particularmente el contrato a prueba desapareció de la ley de 1970 por el abuso que se solía dar de dicha figura. La reforma de

¹¹ Sánchez-Castañeda, A., “Hacia una definición de los derechos fundamentales en el trabajo y su exigibilidad”, en Ferrer Mac-Gregor, E. y Zaldivar Lelo de Larrea, A. (coord.), *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en su cincuenta años como investigador del derecho*, Tomo XII, UNAM/Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional/Marcial Pons, México, 2008.

¹² Reynoso Castillo, C., “Contratación precaria”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-554; Sánchez-Castañeda, A., “Las tendencias de la negociación colectiva”, en *Gaceta Laboral*, vol. 11, núm. 2, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. mayo-agosto, 2005.

2012 abre la puerta tanto a nuevas relaciones de trabajo como a nuevos contratos, reintroduce el contrato a prueba e introduce el contrato de formación, con una serie de candados a fin de evitar el abuso de los mismos. Aunque habría que señalar que en la vía de los hechos ya existía el contrato a prueba y de formación, junto con otros que la legislación no cubre particularmente, las ayudantías y la figura de becario. Así mismo, la ley introdujo dos nuevas modalidades contractuales; la relación de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas y el trabajo en régimen de subcontratación. Nuevas modalidades que requieren cierto grado de formalismo para que no se presten a la simulación jurídica.

La LFT reformada incluye de manera clara la noción de flexibilidad interna, es decir, la disposición del trabajador a los requerimientos de organización del empleador. El artículo 56 Bis establece que en materia de condiciones de trabajo, los trabajadores pueden desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal. Pudiendo recibir por las mismas la compensación salarial correspondiente. La LFT entiende por labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador. Lo cual implica que un trabajador puede realizar otro tipo de tareas, pero siempre y cuando estén relacionadas con las pactadas en su relación jurídica individual o colectiva o las que normalmente realice el trabajador.

Se asiste entonces a una reforma que en lo individual restituye al patrón y a las empresas mecanismos que el Derecho del trabajo les había arrebatado. La vieja idea de las facultades y potestades ilimitadas del patrón en las relaciones laborales que las normas laborales pretendían acotar, hoy parecieran restablecerse. Nuevamente el empleador recupera la posibilidad de decidir sobre temas que antes le estaban negados o acotados, por ejemplo: el tipo de contrato individual, la definición de las tareas a ejecutar por el trabajador, la determinación de los momentos y formas de ruptura de la relación de trabajo, etc.¹³ Se presenta un cortejo con el liberalismo jurídico del cual se supone que las normas laborales trataron de alejarse durante el siglo XX.

En materia de prestaciones y derechos los cambios son puntuales en temas como la productividad y la capacitación, en los cuales, se incorpora

¹³ Reynoso Castillo, C., "Sobre las nuevas contrataciones laborales", en Kurczyn, P. (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, STPS/UNAM, México, 2000, pp. 57-67; Reynoso Castillo, C., "Los atentados al Contrato de Trabajo", en Kurczyn, P. (coordinadora); *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, UNAM, México, 2003, pp. 77-86.

como parte de las aspiraciones del legislador el aumento de la productividad. En materia de regímenes laborales especiales, la reforma laboral mexicana actualiza algunos contenidos en capítulos concretos (trabajo de menores, trabajadores en el extranjero, el teletrabajo como sinónimo de trabajo a domicilio, trabajadores del campo y trabajadores domésticos) y se agrega un capítulo sobre el trabajo minero.

No quisiéramos dejar de señalar que la reforma, en materia de relaciones individuales de trabajo, puede terminar siendo paradójica, porque si en materia individual puede ser definida a primera vista como una reforma patronal, quizás una lectura más detallada de la misma, puede terminar favoreciendo en algunos temas, a los trabajadores, ya que por ejemplo, se limita la subcontratación, los contratos a prueba y los contratos de formación. Su regulación en la LFT puede brindar elementos para impugnar actos patronales de simulación jurídica.

Particularmente la incorporación del trabajo decente puede ser un arma de defensa de los trabajadores frente a los empleadores. En la LFT reformada, el trabajo digno o decente, se entiende como aquél que 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. Además de incluir el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

La noción de trabajo decente contemplada en nuestra ley, es muy importante por el alcance que puede tener. En primer lugar, porque la noción de trabajo decente incluye los principios fundamentales que se desprenden de la Declaración de la OIT de 1998: *libertad sindical y libre contratación; no discriminación; prohibición del trabajo forzoso, y prohibición de las peores formas de explotación infantil*. En segundo lugar, porque incluye tres principios adicionales no contemplados por la Declaración de 1998: *acceso a la seguridad social, derecho a la formación profesional (capacitación continua) y derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*. Sin duda, el juzgador en sus resoluciones tendrá que valorar el alcance fijado a la noción de trabajo decente por nuestra nueva legislación laboral. Si un trabajo no reúne los siete elementos establecidos por el artículo segundo de la ley reformada, no podrá considerarse como trabajo decente. Así mismo, si bien es cierto que no se incorpora la libre negociación colectiva, ésta existe como uno de

los principios fundamentales del trabajo decente, que en consecuencia el juzgador deberá de tomar en cuenta en el momento de sus resoluciones.

Destaca también la inclusión del descanso por paternidad o por adopción; el fin del escalafón ciego y la inclusión de las habilidades y competencias; las nuevas causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador; así como la reforma al aviso de despido, el cual se ve fortalecido, pareciera, en beneficio del trabajador.

Destaca también el límite a los salarios caídos a un año –antes no había límite- y en caso de continuar el juicio, se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de quince meses, capitalizable al momento del pago. Limitación que se aplica también en aquellos casos en el patrón quedé eximido de reinstalar a un trabajador, mediante el pago de una indemnización

V. Los cambios al estatus colectivo del trabajador

En materia de derechos colectivos, también la reforma hace modificaciones en temas importantes. Uno de los ejes de la reforma laboral fue tratar de avanzar hacia una mayor transparencia sindical. Con la reforma, los contratos colectivos, los contratos-ley y los reglamentos interiores de trabajo han de convertirse en documentos públicos. De igual manera la elección de las dirigencias sindicales, así como la rendición de cuentas y la transparencia en el manejo del patrimonio sindical son objeto de regulaciones que buscan dar luz a la manera como los sindicatos que se ocupan de transparentar su funcionamiento. Reforma mal lograda e incluso contradictoria, quizás porque privaron más en el debate las buenas intenciones y la pasión, en lugar de la razón jurídica.

VI. Las reformas en la impartición de justicia y el incremento de las sanciones

Por otra parte, las instituciones encargadas de la aplicación y vigilancia de las normas laborales son objeto de cambios en la presente reforma. En el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se avanza hacia una profesionalización de su personal jurídico, no solo por medio del establecimiento de requisitos claros en su formación, sino proponiendo el establecimiento de un servicio profesional de carrera por medio del cual se intenta contar con una perspectiva clara de estas personas, en cuanto a su ingreso, permanencia y promoción. En circunstancias similares, en cuanto

a los requisitos académicos del personal, se encuentran instituciones como la Inspección del Trabajo y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo. Sin embargo, la reforma olvida establecer mecanismos de ingreso, selección de los Presidentes de Junta, por lo que deja ese tema pendiente.¹⁴ Por otra parte, en materia procesal laboral, hay un intento por hacer de la conciliación un elemento importante de los mismos, para ello la reforma laboral plantea varios mecanismos para lograrlo. Hay que recordar que la conciliación, fue desde siempre un elemento que distinguía a los procesos del trabajo, pero que al paso de los años se ha ido desdeñando para acercarse a los procedimientos propios de otras áreas jurídicas. Tema que ya había sido reclamado por la Doctrina¹⁵. De igual manera se busca incorporar a las prácticas procesales, la posibilidad de que medios probatorios novedosos y propios del desarrollo de las tecnologías de la información, puedan ser parte de los paquetes probatorios que ofrezcan las partes en el proceso.

Un tema a destacar, que asume una gran importancia en materia de justicia laboral -federal- es el relativo a la incorporación de un procedimiento especial en materia de conflictos de seguridad social. Se busca que sea expedito para atender un importante y creciente tema de conflictividad entre trabajadores y diversas instituciones, que ha derivado en un rezago importante en los tribunales del trabajo.

Un último tema de gran relevancia es el relativo al sistema de sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo. Se aumentan de manera considerable los montos por incumplimiento. Sin embargo, hay que ver con detenimiento este tema porque la reforma incorpora criterios sancionatorios no exentos de polémica.

En relación a carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción, convierten al dolo como un elemento constitutivo en la comisión del hecho o acto sancionable. Se trata de un elemento que está en la lógica detrás de otras ramas del Derecho, pero que tal vez se aleja de los criterios que históricamente permitieron un esquema sancionatorio en materia de trabajo en donde, en principio, todo aquello que sucede en el espacio de trabajo es responsabilidad del patrón. Se debe recordar que el origen mismo del régimen jurídico de los riesgos de trabajo, se apoyaba en

¹⁴ Reynoso Castillo, C., “Justicia laboral (la reforma pendiente)”, en *Revista Alegatos*, núm. 43 septiembre-diciembre, México, 1999, pp. 593-612.

¹⁵ Reynoso Castillo, C., “Procedimientos paraprocesales o voluntarios”, en *Revista Alegatos*, núm. 49, México, septiembre-diciembre de 2001, pp. 217-226.

la idea de la responsabilidad objetiva, la cual pareciera ahora dejarse de lado.

Otro factor que debe tomarse en cuenta en la imposición de sanciones es la gravedad de la infracción, elemento nada fácil de determinar y que supone una escala de valoración para la cual, por ahora la ley no ofrece algún elemento. Por otra parte, se encuentra el tema de los daños que se hubieren producido o que puedan producirse. En este caso, habrá sin duda situaciones en donde pueda determinarse con cierta facilidad, pero en su gran mayoría no es fácil hacerlo; por ejemplo que tanto daño se hace a un menor al impedirle que vaya a realizar sus estudios, o que tanto daño se causa a un trabajador que se le expone a ciertas sustancias que potencialmente pueden dañar su salud.

Así mismo, la Ley incorpora el criterio de la capacidad económica del infractor como otro elemento a considerar en la sanción; se trata de un elemento explicable y tal vez justificable desde un punto de vista económico, pero difícilmente explicable en un sistema de sanciones estrictamente jurídico; independientemente de lo difícil que será contar con elementos objetivos para medir la capacidad económica del infractor. Esta manera de plantear las cosas, podría llevarnos a discriminaciones en la imposición de las sanciones, o bien, a tener una *justicia de pobres y otra de ricos*.

Finalmente la Ley señala, como ya se ha anotado, a la reincidencia como otro factor en la imposición de sanciones, en estos casos la multa que se imponga se duplicará. La Ley define a la reincidencia como cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada. Estamos ante una forma atípica de conceptualizar la reincidencia, ya que se autoriza indirectamente a volver a violar las normas laborales, siempre y cuando se deje pasar un periodo de dos años. La reincidencia como factor a considerar en las sanciones debiera ser un elemento determinante en la definición de la sanción, y no estar matizado e incluso eliminado por aspectos temporales como se sugiere ahora en la LFT.

Como puede advertirse, la incorporación de estos criterios para la imposición de sanciones, agrega al sistema sancionatorio laboral elementos con un alto grado de subjetividad, que plantean por lo menos dos implicaciones. La primera, la dificultad que tendrá la autoridad que impone las sanciones, para definir e identificar en casos concretos cada uno de los factores que ahora le señala la Ley. La segunda, los infractores podrían tener mayores márgenes para tratar de controvertir las sanciones que se les impongan, al poder cuestionar sistemáticamente que alguno o

algunos de los factores que ahora señala el art. 992 no se consideraron en la sanción que se impongan. Estos elementos pueden hacer nugatorio el aumento considerable de los montos de las sanciones por incumplimiento de las normas laborales.

De los artículos transitorios, destacan los siguientes puntos relativos al inicio diferenciado de la vigencia de la ley reformada, ya que la totalidad de la Ley no va entrar en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación:

- 1) Los patrones cuentan con treinta y seis meses para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
- 2) Los patrones contarán con doce meses para proceder a realizar los trámites conducentes para afiliar su centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- 3) El Titular del Ejecutivo Federal, los Gobernadores de los Estados, así como el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuentan con un plazo de seis meses, para adecuar los ordenamientos reglamentarios que correspondan.
- 4) La STPS debe expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses, en tanto se seguirán aplicando las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 que se reforman.
- 5) Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje deberán adoptar el servicio profesional de carrera a partir del día primero del mes de enero del año 2014.
- 6) Los Presidentes de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje deben establecer los lineamientos para el sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal de su respectiva Junta, dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas.
- 7) Los Inspectores de Trabajo que no cuenten con el certificado de educación media superior o su equivalente cuentan con un término de tres años para obtenerlo, a partir de que entren en vigor las presentes reformas.
- 8) El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales cuentan con un

término de cinco años para obtenerlo, a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

- 9) Las retribuciones fijadas anualmente y con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables de los Presidentes de la Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje entrarán en vigor a partir del próximo Presupuesto de Egresos de la Federación y de las entidades federativas.
- 10) Los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deben concluirse de conformidad con ellas.

VII. Los escenarios de la reforma laboral

La reforma laboral ha dejado insatisfechos a los actores sociales. Tanto empleadores como trabajadores reclaman faltas, omisiones e incluso retrocesos. Quizás porque no fue una reforma marcada por una flexibilidad absoluta y quizás porque las reformas a la LFT, incorporaron, al menos formalmente, los derechos fundamentales de los trabajadores. Por el momento, debemos estar pendientes a tres escenarios. El primero, el pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la constitucionalidad de la reforma laboral. El segundo, evaluar la práctica cotidiana e interpretación de la ley laboral reformada por los sindicatos y los empleadores. En tercer lugar, seguir con detenimiento la interpretación que van hacer los tribunales laborales de la LFT reformada, que si bien es cierto, introduce elementos importantes de flexibilidad laboral, también busca salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

VIII. Bibliografía

Kurczyn Villalobos, P., Reynoso Castillo, C., y Sánchez-Castañeda, A., *El derecho laboral globalizado*, UNAM, México, 2007, pp. 117.

Larrea, A. (coord.), *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en su cincuenta años como investigador del derecho*, Tomo XII, UNAM/Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional/Marcial Pons, México, 2008.

Reynoso Castillo, C., “Viejos Derechos, Nuevas realidades”, en *Voz y Voto*, núm. 172, junio 2007. Artículo en donde se recogen los temas que

debería incluir todo intento de reforma laboral. Lo cual, en su mayoría aparecen en las reformas y adiciones a la LFT.

Reynoso Castillo, C., “De la legislación industrial al derecho del trabajo, Bicentenario de la independencia”, en *Revista Alegatos*, núm. 73, México, septiembre-diciembre 2009, pp. 555-584; Reynoso Castillo, C., “Doscientos años de legislación laboral”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 11, 2010, México, UNAM, pp. 155-179.

Reynoso Castillo, C., “Viejos Derechos, Nuevas realidades”, en *Voz y Voto*, núm. 172, junio 2007.

Reynoso Castillo, C., *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2006, 815 pp.; y Sánchez-Castañeda, A., *Las transformaciones del derecho del trabajo*, UNAM, México, 2006.

Reynoso Castillo, C., “Contratación precaria”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-554.

Reynoso Castillo, C., “Justicia laboral (la reforma pendiente)”, en *Revista Alegatos*, núm. 43 septiembre-diciembre, México, 1999, pp. 593-612.

Reynoso Castillo, C., “Procedimientos paraprocesales o voluntarios”, en *Revista Alegatos*, Número 49, México, septiembre-diciembre de 2001, pp.217-226.

Reynoso Castillo, C., “Sobre las nuevas contrataciones laborales”, en Kurczyn, P. (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, STPS/UNAM, México, 2000, pp. 57-67; Reynoso Castillo, C., “Los atentados al Contrato de Trabajo” en Kurczyn, P., (coord.); *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, UNAM, México, 2003, pp. 77-86.

Sánchez-Castañeda, A., “Las tendencias de la negociación colectiva”, en *Gaceta Laboral*, vol. 11, núm. 2, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. mayo-agosto, 2005.

Sánchez Castañeda, A., “La reforma extraviada”, en *Voz y Voto*, núm. 172, junio de 2007.

Sánchez-Castañeda, A., “¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?”, en *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano (Kurczyn*

Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos, *Coordinadores*), UNAM, México, 2003.

Sánchez-Castañeda, A., “El difícil camino de la reforma laboral: la paradoja de perder todos para ganar todos”, en *La palabra y el hombre, Revista de la Universidad Veracruzana*, tercera época, núm. 18, otoño 2011.

Sánchez-Castañeda, A., “Hacia una definición de los derechos fundamentales en el trabajo y su exigibilidad”, en Ferrer Mac-Gregor, E. y Zaldivar Lelo de

Sánchez-Castañeda, A., “Futuro de la negociación colectiva en México: De la contratación sin negociación a la negociación con contratación” en González Nicolás, I. (coord.), *40 años, 40 respuestas: Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, Friederich Ebert, México, 2009, pp. 155-158.

Sánchez-Castañeda, A., Reynoso Castillo, C. y Palli, B., *La subcontratación: un fenómeno global Estudio de legislación comparada*, IIJ UNAM, México 2011.

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntas el futuro del trabajo