

# **LAS REFORMAS SUSTANTIVAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 2012 Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES**

**Lucerito Ludmila Flores Salgado\***

## **Introducción**

A finales del 2012, siendo Felipe Calderón presidente de los Estados Unidos Mexicanos, se aprobó la reforma laboral, misma que fue implementada en el sexenio del presidente Enrique Peña Nieto. Dichas reformas han sido estructurales, ya que se han dado en materia no solo laboral sino educativa, energética, tributaria y de telecomunicaciones. Dichas reformas neoliberales han agravado la situación del país y de la población que hoy ve más y más empobrecida su situación económica y violentada en sus derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo. Dichas reformas son también el resultado de las constantes presiones por parte de Organismos Financieros Internacionales como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), para que los países se desarrollen económicamente, y para lograrlo se deben reformar algunos ordenamientos jurídicos, a fin de que estos no sean un obstáculo de dichas perspectivas mundiales.

La reforma laboral publicada el 30 de noviembre de 2012 tiene diferentes efectos a consecuencia de la reestructuración productiva, trayendo consigo precariedad laboral que tiene entre sus características: la falta de estabilidad en el empleo que es considerado como un derecho inherente a la persona humana, el cual fue incluido en la segunda generación de los derechos humanos cuya declaración se remonta al 26 de agosto de 1789. Desde entonces se demanda un estado de bienestar que ejecute acciones, programas y estrategias, a fin de lograr que las personas gocen de ellos de manera efectiva.

Al llevarse a cabo la reforma citada con anterioridad los objetivos de la ley han cambiado trayendo consigo ventajas y desventajas que podemos encontrar en cada uno de los artículos reformados. Pero para la comparación que se llevó a cabo

solo nos ocupamos de los artículos 2, 15, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 48, 170 y del resultado de su aplicación, pero ¿Cómo hace el patrón para tener un verdadero equilibrio entre sus factores de producción y la protección a los derechos de los trabajadores? la respuesta está relacionada con las figuras jurídicas siguientes: sujeto a prueba o capacitación inicial por tiempo indeterminado, outsourcing y el trabajo de las mujeres después de la reforma.

### **I. De la flexibilidad de las relaciones de trabajo a la precariedad laboral en México**

En la flexibilización de las relaciones de trabajo durante la década de 1980<sup>1</sup>, la crisis económica impactó en el área laboral en nuestro país. La fuerza de trabajo existente es impuesta por las instituciones existentes que mantenían estrategias corporativas, es decir, vendiendo outsourcing y apoyándose en la subcontratación y la tercerización, como parte de sus políticas laborales para así lograr competir en el mercado. Por otro lado, si comparamos a América Latina con Europa, podemos evidenciar que tiene importancia la flexibilización laboral al operar en menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales sobre su aplicación.<sup>2</sup>

La globalización de la economía, así como de los mercados internacionales, está generando que todos los países definan una nueva estructura económica y

---

<sup>1</sup> Duana Ávila, Diana. Flexibilización Laboral, el caso de México, Observatorio de la economía latinoamericana.

<sup>2</sup> Cózatl, Rosa, "Derechos de los trabajadores universitarios ante las reformas laborales en materia de pensiones y jubilaciones en México" en Hernández, J., Coutiño, F., Sánchez, F. y López, G. (Coordinadores), *Universidad y política: México y Francia*, México, El Errante editor, 2015, p. 106. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4305/7.pdf>. Consulta: 1 de febrero de 2017.

productiva, es decir, aquí debe existir una capacidad de adaptación, continua y rápida. Para competir en estos tiempos de tecnología y competencia nace la subcontratación en tiempos del neoliberalismo y la globalización.

En los últimos años se ha analizado en los mercados laborales el término de la flexibilización en la mayoría de los países, entre ellos México, y existen diversas definiciones del término. La flexibilización de los derechos laborales es sinónimo de precarización porque se traduce en empleos mal remunerados, supresión de los derechos del trabajador<sup>3</sup>, abaratamiento de la mano de obra, así como mayor explotación del trabajador. Sin embargo, lo más delicado es que el patrón puede adquirir fuerza de trabajo por medio de un tercero sin tener responsabilidad directa con el trabajador contratado, o mediante el cual se pueden evitar problemas legales futuros. Por esta y muchas razones más podría decirse que la política económica instrumentada en nuestro país ha respondido principalmente a la visión fundamentalista de la doctrina neoliberal que consiste básicamente en una apertura de la economía.

## **II. El impacto social de la reforma laboral**

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo reformado establece que: “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones”. Se incluyen conceptos tales como factores de producción y trabajo digno o decente<sup>4</sup>, con lo que se pretendió “humanizar” el trabajo y desaparecer aquel paradigma de que el trabajo es una “mercancía”, tema que ha

---

<sup>3</sup> Curiel Sandoval, Verónica Alejandra, “La Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México”, *Alegatos*, no. 83, enero-abril de 2013. <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/76/83-12.pdf>. Consulta: 1 de mayo de 2014.

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo, “Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1º de abril de 1970”, Texto vigente, Última reforma publicada en el DOF del 30 de noviembre de 2012. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>. Consulta: 1 de abril de 2013.

dado lugar a los grandes modelos económicos mundiales y la lucha por la igualdad y respeto de los trabajadores por parte del patrón. Los efectos sociales que trajo como consecuencia la reforma laboral han sido los siguientes:

- a) Nuevos esquemas de contratación: por temporada, periodo de prueba discontinuos por temporada, periodo de capacitación inicial, tiempo indeterminado discontinuo.
- b) El *outsourcing* o subcontratación: aspectos a considerar con respecto a los supuestos referentes a la responsabilidad solidaria o caracterización de patrón del contratante.
- c) En cuanto a la generación de los salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar los procedimientos se establece un límite.
- d) Ahora se regulan los trabajos que se realizan en las minas.
- e) Se establece como obligación patronal la relativa a la afiliación del centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, para que puedan ser sujetos del crédito.
- f) Se regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores con el propósito de elevar su nivel de vida y el de sus familias.
- g) Se crea el título quince denominado “Derecho procesal del trabajo”, tendiente a regular las instituciones y los procedimientos para el conocimiento y la solución de conflictos derivado de los vínculos laborales entre patrones y trabajadores o entre trabajadores y sindicatos.<sup>5</sup>

Respecto de este último aspecto sobre la Judicialización de las juntas de conciliación y arbitraje la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en 2017, informó que 17 congresos estatales aprobaron la reforma constitucional en materia de justicia laboral, para crear el Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales, como un organismo público descentralizado encargado de la conciliación para la solución

---

<sup>5</sup> Chávez Bárcenas, Rubén, “Comparación entre la Iniciativa de Felipe Calderón que reforma la ley Federal del Trabajo y el texto de la Ley Vigente”, octubre de 2012. <http://www.stunam.org.mx/revision12/comparativo/02exposicion.pdf>. Consulta: 12 de agosto de 2013.

de los conflictos laborales en el ámbito federal, individuales o colectivos entre los trabajadores y empleadores, así como del registro de los convenios de administración de los Contratos-Ley; los Contratos Colectivos de Trabajo y sus convenios; los reglamentos interiores de trabajo y los sindicatos, y los procesos administrativos inherentes a las tareas de registro<sup>6</sup> y los recursos estarán a cargo del Poder Judicial para crear el nuevo organismo conciliador y los juzgados en materia laboral.<sup>7</sup>

### **III. Consecuencias en las relaciones laborales de la precariedad**

La precariedad puede conllevar a una ausencia de derechos laborales y sociales porque la contratación en precario desregula las normas, es decir, se eliminan o mitigan y en consecuencia se vacían las relaciones laborales de derechos democráticos. En la economía capitalista globalizada sólo se logra el pleno empleo si el trabajador y sus representantes admiten que no se pueden poner rigideces normativas a que cualquier persona en edad de trabajar o que forme parte de la población activa tiene que estar dispuesta a emplearse en los empleos que ofrezca el mercado, en el lugar que el mercado determine y al precio que determine ese mercado.

La precariedad laboral es un conjunto de inactividad, desempleo, eventualidad, empleo forzoso a tiempo parcial y economía sumergida que afectan más a las mujeres que a los varones, a los jóvenes en mayor medida que a los mayores, e inciden más en unas regiones que en otras.

El término fue introducido en el debate político español en la campaña electoral de las elecciones legislativas de 2008 por Gaspar Llamazares. Según éste, sería una clase social, compuesta en España por once millones de trabajadores con

---

<sup>6</sup> Paniagua, Ángeles, “¿Presentan iniciativa de reforma laboral?”, *Idconline*, 11 de diciembre de 2017. <https://idconline.mx/laboral/2017/12/08/presentan-iniciativa-de-reforma-laboral>. Consulta: 11 de enero de 2018.

<sup>7</sup> *Ídem*.

empleo precario, con menos de 1.000 euros mensuales y horarios enormes, en la que se incluyen tanto personas de nacionalidad española como inmigrantes. Como consecuencia de esta precarización laboral tenemos:

- a Relaciones laborales precarias: La temporalidad de los contratos de trabajo es uno de los factores que más contribuyen a la precariedad laboral. Este modelo de contratación es utilizado de forma masiva en el nuevo modelo social de relaciones laborales.
- b Otra percepción de precariedad es la retribución salarial que se obtenga por el trabajo realizado y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales que permitan a una persona poder vivir de forma autónoma.
- c Trastornos en la salud generados por la precariedad en el trabajo: La precariedad laboral puede producir un aumento del sufrimiento psicológico y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de las personas que dependen del trabajo o de la carencia del mismo. La incertidumbre sobre el futuro, que presenta el trabajo precario altera el comportamiento social del individuo, porque aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo.
- d Grupos sociales afectados por precariedad laboral: Asimismo, hay que destacar la grave situación de algunos colectivos como los parados de larga duración mayores de 40 años, las minorías étnicas o de inmigrantes y las personas con discapacidad.

#### **IV. La postura de las Organizaciones Internacionales respecto a la Reforma Laboral**

Desde el momento mismo en que la iniciativa de reforma se dio a conocer, los órganos laborales de élite internacional sostuvieron que se trataba de una total violación a los derechos humanos, según lo afirmó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Estas se opusieron

a tal proyecto porque creaba problemas en lugar de resolver los problemas claves que durante mucho tiempo habían identificado en México, con la propuesta de reforma laboral, México retrocedió en los derechos humanos de los trabajadores en lugar de avanzar. Incluso, contrariamente a lo que aseguraron los creadores de la iniciativa de que los beneficios económicos serían fructíferos, estas asociaciones sostienen que se trata de un total retroceso en la economía laboral y que habrá muchos más perjuicios que beneficios. En lo que respecta al punto del pago por hora, se concluyó que se trata de una transgresión al principio laboral de estabilidad en el empleo; y en cuanto al tema de la subcontratación, en realidad lo que se conseguirá será hacer aún mayor el número de empresas protectoras: Este proyecto no hace nada para superar los problemas destacados en la queja (de la OIT). Más de 90 por ciento de los contratos colectivos en México son contratos de protección, los cuales son diseñados para brindar beneficios a los empleadores, así como a sindicatos corruptos, y no a los trabajadores.

## **Conclusión**

En realidad, la Constitución protege como una de sus finalidades más importantes la permanencia de los trabajadores en sus empleos, salvo en los casos en que se den causas justificadas para separarlos. En cambio, plantea como causas de terminación la simple voluntad del patrón, lo que desde las perspectivas empresariales parece ser considerada la vía para el perfeccionamiento de las relaciones laborales en la medida en que el patrón podrá disponer libremente de la fuerza de trabajo.

Esa posibilidad de que la simple voluntad de una de las partes sea suficiente para dar por concluida una relación laboral, choca con el principio tutelar que se le ha reconocido a la legislación de trabajo y que, aunque con muchos obstáculos en el camino, sigue siendo un elemento esencial del derecho del trabajo.

El pretexto que se invoca es que supuestamente crecerá el empleo, ya que se dan más oportunidades de contratación, aunque se disimule lo precario de esos contratos, que solamente se traducirán en despidos permanentes que habrán de

incrementar el desempleo, por lo que se incrementará la economía informal, misma que está desprovista de protecciones finales, carece de seguridad social y contribuye de manera evidente a la disminución dramática del nivel de empleo en nuestro país. Con la reforma laboral se han violado 56 convenios internacionales, entre ellos: el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y diversos convenios de la OIT. La reforma reciente muestra una total aversión al principio de la estabilidad laboral. Lanzan como premisa que, con las nuevas modalidades de contratación, “se elimina la posibilidad de que un trabajador acumule antigüedad en su empleo y mejore su salario”. Sostienen, además, que incluso una persona podría estar laborando durante toda su vida por contratos eventuales y que los salarios desprendidos de dichas relaciones laborales no cubrirán las necesidades básicas de una familia.

La reforma también está repercutiendo en el ámbito familiar, que sabemos es el núcleo y alma de la sociedad. Por otro lado, la reforma laboral atentaría directamente contra el derecho de huelga, y también abarataría las remuneraciones, asegurando también (hablando de los contratos por hora) que los patrones podrán remunerar una jornada de trabajo por hora hasta en la ínfima cantidad de 18 pesos. Podemos inferir, por ende, que la competitividad y productividad de una nación están sustentadas en los avances tecnológicos y científicos que se implementen en las ramas industriales para de esa manera mejorar e incrementar dicha competitividad y productividad de un país, y no en disminuir los salarios y traspasar los derechos del trabajador, sino más bien a través del favorecimiento de la formación de capital humano; o sea, respaldando el conocimiento como el elemento central para el desarrollo de los países.

### **Fuentes de información**

#### **Bibliografía**

Bouzas Ortiz, Alfonso, *Propuestas para una reforma democrática*, México, Centro de Producción Editorial, 2007.



- Castro, Pedro, *Álvaro Obregón Fuego y cenizas de la revolución mexicana*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Era, 2010.
- Cózatl, Rosa, "Derechos de los trabajadores universitarios ante las reformas laborales en materia de pensiones y jubilaciones en México" en Hernández, J., Coutiño, F., Sánchez, F. y López, G. (Coordinadores), *Universidad y política: México y Francia*, México, El Errante editor, 2015, pp. 98-123. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4305/7.pdf>. Consulta: 1 de febrero de 2017.
- Cumberland, Charles C., *La Revolución Mexicana. Los años constitucionalistas*, México, FCE, 1975.
- De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo Tomo Segundo*, México, Porrúa, 2008.
- Diario de los debates del congreso constituyente de Querétaro, 1916-1917*, tomo I, México, Cámara de Diputados, LX Legislatura, 2009.
- Fabela, Isidro, *Documentos históricos de la revolución mexicana XVIII. Revolución y Régimen Constitucionalista*, Volumen 6° del Tomo I, México, Jus, 1970.
- Martínez Gutiérrez, Javier, *Reforma laboral y sus efectos fiscales*, México, Ediciones Fiscales, 2013.
- Marván Laborde, Ignacio, "¿Cómo votaron los diputados constituyentes de 1916-1917?", en *Política y gobierno*, volumen XIV, no. 2, México, Centro de Investigación y Docencia Económica, 2007, pp. 208-211.
- Moreno Padilla, Javier, *Implicaciones de la reforma laboral en La Ley del Seguro Social*, México, Trillas, 2013.
- Niemeyer, Víctor E., *Revolución en Querétaro. El Congreso Constituyente mexicano de 1916-1917*, México, Instituto de Investigaciones Legislativas, Cámara de Diputados, LV Legislatura, 1993.
- Smith, "Política", 1973,
- Ulloa, Berta, *Historia de la revolución mexicana, 1914-1917*, no. 6, México, El Colegio de México, 1988.

- Aguirre Montenegro, Jorge, "Definición de tercerización", *Revista Jurídica Digital Law&Iuris*, 26 de junio de 2008.  
<http://lawiuris.wordpress.com/2008/06/26/definicion-de-tercerizacion/>.  
 Consulta: 2 de mayo de 2011.
- Arqué, Montserrat, "Hablemos de la reforma laboral: 10 ventajas y riesgos del outsourcing", *El Mañana*, 8 de octubre de 2012.  
<http://www.elmanana.com/hablemosdelareformalaboral10ventajasyriesgosdeloutsourcing-1801119.html>. Consulta: 5 de noviembre de 2015.
- Chávez Bárcenas, Rubén, "Comparación entre la Iniciativa de Felipe Calderón que reforma la ley Federal del Trabajo y el texto de la Ley Vigente", octubre de 2012.  
<http://www.stunam.org.mx/revision12/comparativo/02exposicion.pdf>.  
 Consulta: 12 de agosto de 2013.
- Curiel Sandoval, Verónica Alejandra, "La Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México", *Alegatos*, no. 83, enero-abril de 2013.  
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/76/83-12.pdf>.  
 Consulta: 1 de mayo de 2014.
- Duana Ávila, Diana, "Flexibilización laboral, el caso de México" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, no. 92, 2008.  
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>. Consulta: 13 de septiembre de 2018.
- Eslava, Edgar, "El outsourcing empresarial".  
<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/outsourcing-empresarial.htm>. Consulta: 23 de abril de 2017.
- Ley Federal del Trabajo, "Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970", Texto vigente, Última reforma publicada DOF del 30 de noviembre de 2012.  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>. Consulta: 30 de noviembre de 2018.

- Paniagua, Ángeles, “¡Presentan iniciativa de reforma laboral!”, *Idconline*, 11 de diciembre de 2017. <https://idconline.mx/laboral/2017/12/08/presentan-iniciativa-de-reforma-laboral>. Consulta: 11 de enero de 2018.
- Reforma Laboral. <http://www.contadoresbc.org/component/k2/item/402-efectos-fiscales-reforma-laboral>. Consulta: 12 de agosto de 2013.
- Romero, Antonio “Outsourcing”, Universidad Rafael Bellosó, Maracaibo, Venezuela.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm>. Consulta: 2 de mayo de 2017.
- De la Vega, Oscar, “Es Necesario Reglamentar la subcontratación”, *El Universal*, 2 de mayo de 2013. <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/102159.html>. Consulta: 11 de agosto de 2013.