

LA DIGNIDAD LABORAL COMO CRITERIO DE LEGITIMACIÓN PARA EL TRABAJO EN MÉXICO

José Jorge Domínguez Castillo*

SUMARIO.- Introducción; 1. Contratación respetando derechos laborales; 2. Terminación de la relación laboral en común acuerdo; 3. Jurisprudencia sobre despido injustificado; 4. Trabajo digno en México; 5. Propuesta; 6. Referencias.

INTRODUCCIÓN

El mismo artículo 123 Constitucional nos habla de que el trabajador debe tener un trabajo digno y la realidad es otra. Ni es digno y menos el trabajador tiene la estabilidad laboral que él desea, ya que los trabajadores siempre están sujetos a ser despedidos por parte de los patrones y muchas veces estos despidos son injustificados, lógico que cuando un trabajador se emplea lo que más necesita es tener estabilidad, seguridad, aspirar a una jubilación, entre otras prestaciones importantes que la misma norma laboral les concede para que se logre un buen empleo y un mejor desarrollo laboral, humano, social, y familiar.

Además de todas las garantías laborales y de una estabilidad, tanto emocional como laboral, no olvidemos que de ello depende que un trabajador realice su trabajo con esmero y dedicación, y claro, con esta forma de contratarlos lo único que se hace,

*Licenciado en Derecho y Maestro en Derecho Constitucional con mención honorifica por la Universidad de Xalapa, estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de Xalapa, asesor del sindicato del Poder Judicial del Estado de Veracruz y abogado litigante.

es asegurar que el patrón no tenga ninguna clase de obligación de mantener la relación del trabajo ya que con estos contratos en definitivo el trabajador está en absoluta desventaja y el patrón es el que desde el momento de la contratación laboral, tiene todas las ventajas y el trabajador, solo está sujeto a aguantar las condiciones de trabajo que le ofrecen.

El patrón puede despedir al trabajador en el momento que él lo crea pertinente. Con los contratos de capacitación inicial o a prueba, pues el trabajador está sujeto a que el patrón lo despida en el momento que quiera ya que puede el patrón despedirlo como dice bien el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad para el patrón y a juicio del patrón. Lógicamente esto pone en total desventaja al trabajador y no le queda otra opción, más que contratarse con estos esquemas de contratación que hoy tutela la norma laboral.

1.-CONTRATACIÓN RESPETANDO DERECHOS LABORALES

Las contrataciones que se hacen a los trabajadores, debe de garantizárseles en todo momento la estabilidad en el empleo tal y como lo contempla la norma laboral y por lógica en todo momento estar en lo entendido de que cuando se contrata a una persona se debe especificar cuál es la función que desarrollara y se le practican exámenes para ver si es apto para el trabajo que se le solicita, caso contrario pues no se le da la oportunidad por no llenar los requisitos que se establecen desde el momento de su contratación. Y luego entonces, como es que nuestra norma laboral contempla los contratos de capacitación inicial y después los contratos a prueba. Suena un poco incongruente y que lo único que se observa es como se le da el poder absoluta al patrón para que haga lo que más le convenga con el trabajador.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TEMPORALIDAD: LOS CONTRATOS TEMPORALES COMO PUESTA AL EMPLEO PRECARIO.

La duración de la relación laboral fue considerada como uno de los *"pilares del derecho clásico del trabajo"*. La misma se llegó a firmar incluso con elemento que justificaba la propia disciplina laboralista, dado que se consideraba como una manifestación de la propia esencia del trabajo por cuenta ajena.

En efecto, la concepción clásica del derecho del trabajo se construida en torno al trabajo por cuenta ajena ubicado en el marco del contrato de duración indefinida y a tiempo completo, características que conformaron un modelo sobre el cual regular la relación de trabajo y que fueron así el fundamento de la estabilidad en el empleo, sobre el que se ubicaría el resto de garantías.

A efectos analíticos, a lo largo de estas páginas utilizaremos la acepción derecho clásico del trabajo para referirnos a aquel ordenamiento regulador de las relaciones del trabajo asalariado, entendido este, y sus derechos asociados, como sustento necesario y como producto por excelencia del estado social y del constitucionalismo social de posguerra, el derecho clásico del trabajo sería así el conjunto de normas orientadas a regular el empleo típico caracterizado como tipo ideal para las notas de una relación salarial fordista. Anuario Facultad de Derecho Universidad de Alcalá (2013: 111).

Además los trabajadores hoy en día tienen diferentes formas de ser contratados, por tiempo indefinido, definido, obra determinada, capacitación inicial, a prueba etc. Se realizan varias formas de contratar y con ello se violentan derechos reales de los trabajadores y se pierde la dignidad laboral.

Artículo 123. Constitucional.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Y lógicamente que haciendo un verdadero análisis de lo que refiere el artículo antes referido, nos daremos cuenta, que, cuando hablamos de trabajo digno, es dar todas las garantías y derechos ganados por los trabajadores con el pasar de los años o con el simple hecho de tener una fuente de empleo estable, que garantice la forma de vida y la manutención de su familia.

El maestro don Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad en el empleo, expresa que *"la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, que en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro.... El trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario... los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente... necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la*

satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres” (Cavazos, 1987:135).

Y creemos que se viola gravemente este artículo con una norma inferior o sea con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 39-A, ya que si bien es cierto que los patrones pueden contratar a los trabajadores con contratos *outsourcing*, o a prueba, de capacitación inicial y hasta por horas si es necesario. Y si hubiera otra forma de contratar no dudo que la aplicarían y basta analizar lo que dicta el artículo 41 de la norma laboral que a continuación se describe:

Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.- la substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de substitución, hasta por el término de seis meses. Concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Es lógico darnos cuenta que la carta magna tutela el derecho laboral, pero la Ley Federal del Trabajo, tiene varias formas de contratar como podemos advertir en este caso con los contratos *outsourcing*, de capacitación inicial y contratos a prueba que también tutela el artículo 39-A de la norma en mención y que a todas luces es violatoria de derechos laborales.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, **sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o**

administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

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

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima **de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.** Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, **se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.**

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

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

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

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Hay varias formas de contratar a los trabajadores, lo que si no es correcto es que se busque la manera de violentar los derechos ya ganados con el pasar de los años y que ahora los trabajadores estén con la zozobra de que los pueden despedir en cualquier momento y sin ninguna responsabilidad para el patrón y a criterio del patrón que es lo peor. Las garantías mínimas son las que en todo momento se deben respetar a los trabajadores.

Asegura Mario de la Cueva que el principio de estabilidad, nació con el constituyente de 1917, en Querétaro, sin que se pueda saber quién fue su autor y, surgen con el propósito de seguridad a la vida obrera y con esa intención fue como se incluyó en el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, en la fracción XXII, aun cuando la interpretación del mismo vino con el paso del tiempo a destruir el principio absoluto como ha señalado Néstor de Buen y así se señalaba en la fracción XXII: (<http://biblio.juridicas.unam.mx>, 4 de diciembre de 2015, fecha de consulta).

En el sistema jurídico mexicano, el trabajo digno, lo tutela el artículo 123 de nuestra constitución mexicana, y bien es cierto que se debe acatar la norma superior, pero no es así, hoy los trabajadores están en total desventaja con una norma laboral que fue reformada en el año 2011 y que a todas luces fue reformada para favorecer a los patrones y desproteger a los trabajadores. De que le sirve al trabajador tener normas y normas que tutelen el derecho laboral, si, para empezar entre ellas se contraponen y entre ellas mismas no hay una equidad y lo único que se puede observar es que los legisladores llevan a cabo sus reformas sin ver la realidad de los trabajadores.

La libertad y dignidad son atributos esenciales e inalienables de la personalidad humana. Para gozar plenamente de las libertades fundamentales de pensamiento, expresión y actividad, todo hombre y mujer debe estar biológica y económicamente protegido frente a los riesgos sociales y profesionales, en función de una solidaridad organizada. La aspiración común de las naciones americanas es el mejoramiento constante del bienestar espiritual y material de los individuos y familias. La sociedad debe encontrar en

el esfuerzo solidario de todas las naciones y de todos los hombres una nueva inspiración para abolir la miseria y garantizar la conquista digna y suficiente de los medios de vida. (De la Cueva, 1981: 42).

La estabilidad en México, es un derecho del trabajador pero se puede ver hoy día con tristeza que varios derechos se han perdido y no hay dignidad laboral, estabilidad, permanencia en el empleo, antigüedad, y generación de derechos. Ocasionando con esto un descontento total de los trabajadores y un desorden social el cual tiene como objetivo que el trabajador de hoy tenga desprecio por su fuente laboral algunas veces.

La estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleador a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido. Entre estos extremos se ha contemplado también el preaviso (Guerrero, 2006: 112).

Y lógicamente que esto hace que el trabajadores no rinda lo que debe rendir en su empleo, ya que cada día que pasa está pensando que lo despiden en cualquier momento, por eso es que se debe garantizar en todo momento la estabilidad laboral en México y no permitir por ningún motivo que estos tipos de contratación sigan dañando la vida laboral ya que de lo contrario los conflictos y abusos por parte de los patrones se seguirán dando tomando en consideración que los resultados en la empresa, serán fatales porque no se tendrá el espíritu de servicio y de buen trabajo.

Contrato de trabajo y relación de trabajo cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral hemos visto que los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. (Guerrero, 1981: 30).

2.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN COMÚN ACUERDO.

Cuando el patrón y trabajador, se ponen de acuerdo en terminar la relación laboral de común acuerdo, es muy clara la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 fracción primera y que a la letra dice:

Terminación de las relaciones de trabajo

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;

La relación laboral por mutuo consentimiento, debe cumplir con ciertos requisitos, que también se prevén la Ley Federal del Trabajo en su artículo 33, que a la letra dice:

Artículo 33 Ley Federal del Trabajo.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Es muy importante resaltar dos aspectos importantes para que se dé el despido laboral por mutuo consentimiento:

Primera: que todo convenio o liquidación debe hacerse por escrito, conteniendo la relación circunstanciada de los hechos sin que incluya renuncia de derechos y la

Segunda: que sea sancionado y ratificado ante la junta. Cuando se da el despido en un ámbito de conciliación y de común acuerdo por parte de las partes, se entiende

que es por la vía de la conciliación y que ambos están de acuerdo con lo pactado entre ellos al momento de ratificar el hecho por escrito y ante la junta.

Importante resaltar lo que tutela el procedimiento laboral en cuanto a que se llegue a un convenio o liquidación de trabajo. Y esto lo dispone el numeral 987 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 987 Ley Federal del Trabajo.- Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla. En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formulen el proyecto del reparto individual. Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.

El segundo momento, se da como parte formal del procedimiento, conocida como etapa de conciliación, que integra la etapa bifásica de “*conciliación, demanda y excepciones*”, atentos a lo dispuesto por el artículo 873 y 876 de la Ley Federal del trabajo.

Artículo 873 Ley Federal del Trabajo -. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Artículo 876 Ley Federal del Trabajo.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

(...)

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

Pero la conciliación, se puede materializar en cualquier momento del procedimiento laboral, aun habiendo superado la etapa de conciliación.

Artículo 627-C. Ley Federal del Trabajo.- Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrá la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.

3.- JURISPRUDENCIA SOBRE DESPIDO INJUSTIFICADO.

Aunque haya sido en común acuerdo la terminación de la relación laboral entre un patrón y un trabajador y aunque dicho convenio, haya sido sancionado y ratificado ante la Junta de conciliación y arbitraje, existe la posibilidad de que el trabajador, pueda interponer un nuevo juicio contra el mismo patrón (con el que había conciliado previamente), pidiendo la nulidad del convenio en cuestión, argumentando renuncia de derechos laborales o exigiendo diferencias salariales, ya que muchas veces el patrón mañosamente despidió al trabajador sin motivo alguno y claro que estaríamos en dos hipótesis claras:

- 1.- ¿El trabajador debió haber presentado su renuncia por escrito y si hubo algún convenio que se sancionó y ratificó ante la autoridad laboral competente?
- 2.- ¿Porque demandar nuevamente al mismo patrón con el que se convino previamente, argumentando despido injustificado? no olvidemos que casi siempre el patrón se hace valer de su poder o de ser la parte más fuerte en la relación laboral, y en algunos casos abusa de dicho poder y el trabajador puede demandar de nuevo las diferencias o demás pagos.

Para ello podemos advertir los siguientes criterios jurisprudenciales.

Aquí nos podemos dar cuenta que el derecho laboral no se pierde por un solo convenio, no importa si el trabajador se da por pagado de todas y cada una de las prestaciones que se le adeudan o si no se reserva acción presente o futura contra el patrón, basta que el trabajador manifieste que no hubo pago justo a sus indemnizaciones o a lo que tenía derecho, para que se pueda dar curso a una demanda nueva, respecto del mismo asunto y respecto del mismo patrón, argumentando despido injustificado.

Esto es, si un trabajador tiene derecho a indemnización constitucional, incentivo de antigüedad, horas extras, y el patrón no otorgar al trabajador la máxima expectativa económica que marca la ley, el convenio entre las partes, resulta insuficiente o nulo, entonces, no existiría ya negociación o conciliación válidas, pues resulta evidente, que siempre hay discrepancia de criterios respecto de una liquidación o finiquito, pero en el momento en que se negocia la expectativa económica de un derecho, esto no involucra renuncia de derechos, sino un acuerdo de voluntades respecto de ese derecho y por tanto resultaría improcedente una nueva acción por diferencias, o aplicar lo que bien tutela el artículo 123 Constitucional fracción XXI.

Época: Novena Época

Registro: 165373

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Localización: Tomo XXXI, Enero de 2010

Materia(s): (Laboral)

Tesis: 2a./J. 1/2010 Pag:

316

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO.

CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO

POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la causa de terminación de la relación laboral prevista en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el mutuo consentimiento de las partes, es el acuerdo de voluntades de las partes trabajadora y patronal libremente expresado, es decir, sin coacción alguna, para extinguir o dar por terminado el contrato o relación de trabajo, ya sea por tiempo fijo o indeterminado. No obstante, el precepto citado debe interpretarse en forma relacionada con el diverso numeral 33 de la propia Ley, en el sentido de que la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento no implica que el trabajador esté imposibilitado para solicitar la nulidad del convenio celebrado con el patrón, por concepto de finiquito o liquidación, si considera que en él existe renuncia a sus derechos, independientemente de que el propio convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, en razón de que la causal de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en sí misma considerada, si bien es cierto que tiene por efecto concluir por acuerdo de voluntades el contrato de trabajo, también lo es que ello no implica renunciar a los derechos o prestaciones devengados o que propiamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual o colectivo para el caso de terminación de la relación laboral, pues el referido artículo 33, al estar inserto en el capítulo de las disposiciones generales del título relativo a las relaciones individuales de trabajo y contener el principio de irrenunciabilidad en los convenios o liquidaciones que impera en el derecho del trabajo, debe considerarse aplicable para los casos en que termine la relación de trabajo por mutuo consentimiento, ya que no hace distinción alguna en ese sentido. Por los motivos anteriores, la Segunda Sala se aparta de las razones expuestas en la tesis de la anterior Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 55, Quinta Parte, página 15, con el rubro: "CONVENIO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. EFECTOS".

Contradicción de tesis 397/2009. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de diciembre de 2009. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Óscar Zamudio Pérez.

Tesis de jurisprudencia 1/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de enero de dos mil diez.

Nos damos cuenta que el acuerdo de voluntades, al contener un pago a entera satisfacción del trabajador, no podía incluir una renuncia de derechos laborales, máxime que hubiese sido sancionado y ratificado ante la Junta, y se acepte un despido injustificado, por tal motivo, se debe solicitar la nulidad del convenio suscrito por concepto de finiquito o liquidación, lo cual deja abierta la posibilidad de que se

pueda demandar la nulidad o las diferencias salariales respecto del despido injustificado y ratificado ante la junta, pues sabido es, que en gran parte de los acuerdos de voluntades, existe negociación respecto a la paga que debiera corresponder, pero con la referida jurisprudencia de enero de 2010, se abre la puerta a desconocer la legitimidad o validez de cualquier convenio, si es que había derecho a mas cantidades como reclamo del trabajador.

Una cosa es que el trabajador acepte un convenio entre las partes (o sea el patrón) y otra muy distinta, la negociación de las expectativas económicas que plantean tales derechos laborales, por tanto, al no existir un laudo condenatorio y al no existir discrepancia de voluntades en el acuerdo y al estar supervisado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y ratificado ante la misma, se entiende que existe una entera satisfacción entre las partes y de no ser así, tiene la vía jurídica conducente el inconforme, pero el criterio jurisprudencial antes señalado, permite, que un trabajador negocie con el patrón una cantidad y la sancione y ratifique mediante convenio ante la Junta y posteriormente, solicite lo demás, argumentando nulidad por renuncia de derechos o argumentando diferencias, producto de una inadecuada cuantificación por parte del patrón de lo que verdaderamente debió pagar al trabajador, lo que evidentemente, deja sin sentido alguno la conciliación, porque de todas formas, el patrón deberá cumplir con todo el pago, como si ya hubiese sido condenado en laudo.

Tratándose de los convenios que se realizan en la conciliación efectuada dentro del procedimiento laboral, el criterio se alinea más a los argumentos vertidos en el párrafo anterior.

Al existir una terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes, el patrón, no está obligado a otorgar una indemnización, puesto que no ha despedido al trabajador, sino que otorga una gratificación, como reconocimiento a sus servicios, lo que a su vez, no podría permitir un juicio nuevo, alegando pago de diferencias. Pero tomando en cuenta que el acuerdo no tenga ventajas únicamente para el patrón y que al trabajador se le deje en total desamparo y violentando su derecho a lo que debe corresponderle.

4.-TRABAJO DIGNO EN MÉXICO.

Se ha dicho siempre que los trabajadores tienen tutelados sus derechos y que aun con la forma que la misma norma laboral contempla para contratar a los trabajadores no lesiona sus derechos laborales, y esto no siempre es así, toda vez que se llevan a cabo convenios entre las partes y pues cierto que el patrón siempre quiere tener la razón y con sus convenios el trabajador se ve en la necesidad de accionar ante la junta de conciliación y arbitraje para hacer valer su derecho, pero también, un trabajador puede solicitar la nulidad de un acuerdo de voluntades previamente sancionado y ratificado ante la junta, cuando no refiere el desglose exacto de todas y cada una de las prestaciones, a que tendría derecho en caso de obtener en un futuro, un laudo favorable a sus intereses.

Artículo 123 Constitución Política. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Es lamentable pero el trabajador tiene que accionar para que se le respete sus derechos, y entonces, atentos al anterior criterio, ¿dónde queda la conciliación?, es decir, ¿a quién beneficia? Por eso creo que se debe incluirse un finiquito liberatorio detallado, el cual debe contener todas y cada una de las expectativas máximas

que marca la Ley Federal del Trabajo, incluyendo todo aquello a que el trabajador pudiera tener derecho, como si se tratara del cumplimiento de un laudo condenatorio y en caso de que, no obstante de existir un acuerdo entre las partes a entera satisfacción, y que no tenga ninguna ventaja para nadie.

Artículo 2 Ley Federal del Trabajo.- 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 libertad 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.

De hecho el patrón debe entender lo que significa la parte esencial del artículo 123 de nuestra Constitución en cuanto hace a decir que el trabajador deberá tener un trabajo digno, y que sea suficiente para sus necesidades necesarias y de vida. Y no incurrir en situaciones de dolo, error o mala fe, al momento de respetar derechos laborales que de hecho y de derecho están consagrados en la norma constitucional y en la propia Ley Federal del Trabajo, por tanto y siempre que se cuente con una observancia plena de los elementos de validez de los convenios y siempre que haya existido una sanción y ratificación ante la junta, deberá sostenerse que la contratación de trabajadores deberá ser siempre en estricto respeto a las normas jurídicas que rigen la vida laboral en México.

Sin embargo, referenciando las tesis jurisprudenciales y criterios de tesis aisladas, mencionados con antelación, no importa si hay consentimiento de las partes, o si consta por escrito, o si fue ratificado ante la Junta competente, o incluso si existió una relación circunstanciada de hechos y derechos, detallando conceptos, prestaciones y periodo, puesto que de todas formas, muchas veces se dan los abusos en contra de los trabajadores y se les contrata con esquemas de contratación violatorios de derechos laborales y con contratos que ponen en ventaja al patrón, y quitándole lo digno al trabajo y violando derechos humanos importantes a los trabajadores.

UN TRIUNFO: ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Las normaciones de la declaración de derecho sociales y de la ley de 1970 sobre la estabilidad en el trabajo, permiten definir la institución diciendo que *“es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del patrono, del incumplimiento de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”*. De esta definición derivan los conceptos éticos de la estabilidad, que son la afirmación de los principios fundamentales del nuevo derecho del trabajo, a saber, la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, porque el hombre que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende de otro, sino del cumplimiento de su obligación, defenderá sus derechos con la dignidad de la persona que se sabe libre e igual a su adversario. (De la Cueva ,1981: 11).

Será digno contratar a un trabajador por contratos de capacitación inicial o a prueba o por Outsourcing y que estén sujetos a la voluntad del patrón y por si fuera poco con estos esquemas de contratación quitarles el derechos de estabilidad laboral, antigüedad, jubilación, y derecho de permanencia en la empresa. Creo que nos damos cuenta que claramente esta reforma laboral tuvo como objetivo favorecer en todo momento a los empresarios y quitar lo ya ganado con el pasar de los años a los trabajadores.

5.-PROPUESTA.

Para que el derecho laboral hoy en día sea verdaderamente respetado y se considere digno, en todo momento se debe de respetar lo plasmado en las norma Federal y Laboral que nos rigen a los mexicanos, y que los patrones al momento de contratar los servicios de un trabajador, no violenten derechos ganados con el tiempo. Por ello se propone en este trabajo que la ley sea reguladora de los contratos y que no se valgan de esos contratos que dan absoluto poder al patrón para que se contraten los servicios laborales con intención de que los contratos de capacitación inicial o a prueba o por *outsourcing*, originen un descontrol laboral y sobre todo que no garantice y que se impida cualquier convenio celebrado entre patrón y trabajador el cual ponga en peligro la estabilidad laboral, logrando con ello que el trabajador tenga mejores condiciones de vida y pueda aspirar una buena jubilación y desde luego una estabilidad laboral acorde a los días modernos y que no sea de diferente forma, que el trabajador este cada día suplicando que no lo despidan de su fuente laboral. Desde luego lo antes anotado es con la reforma laboral del año 2011 ya que si bien es cierto se dio mejor formas de contratar a los trabajadores, no menos cierto, es, que ahora el patrón tiene el poder absoluto de poder despedir al trabajador en el momento que más le convenga siendo esto una situación totalmente desventajosa para el trabajador y lo más grave que es a juicio del patrón y sin responsabilidad para el patrón.

Por eso es muy importante no permitir que se hagan convenios por más de 6 meses y menos que se ponga la parte de SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON Y A JUICIO DEL PATROS. Muy aparte de esta frase (**sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o**

establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas) y cuidando en todo momento que no quede demeritando el alcance jurídico de los convenios sancionados y ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de igual forma que se respete el trabajo digno, no solo de hecho, sino de derecho, y sin dejar de advertir lo que tutela el artículo 1 y 123 Constitucional, en cuanto hace al derecho humano y protección más amplia y al trabajo digno y decoroso que reconoce la norma constitucional.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	
TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 39 A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p>	<p>Artículo 39.- A. en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que solicita.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, será únicamente por un mes para trabajadores de puestos de dirección, gerenciales y personal de dirección y administración.</p> <p>Garantizando con ello el trabajo digno y los derechos humanos de los trabajadores, y que están tutelados en el artículo 1º Constitucional.</p>

6.- REFERENCIAS.

Anuario Facultad de Derecho Universidad de Alcalá (2013)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

De La Cueva, Mario (1981), *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Editorial Porrúa.

Euquerio Guerrero, (1981), *Manual de Derecho del Trabajo*. México. Editorial Porrúa.

Euquerio Guerrero, (2006), *Manual de Derecho del Trabajo*. México. Editorial Porrúa.

Cabazos, Flores, Baltazar (1987) *Lecciones de Derecho Laboral*. México. Editorial Trillas S.A. de C.V.

Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx> Fecha de consulta: 01/01/16.
Tesis de jurisprudencia 1/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de enero de dos mil diez.