

REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL MEXICANA

SANDRA DE LA CARIDAD ESTRADA BARALT²¹

Especialista en Derecho.

Centro de Investigaciones Jurídicas del Ministerio de Justicia. Calle O No.
216 entre 23 y 25. Vedado. La Habana. Cuba.

sandordr@infomed.sld.cu

RESUMEN

No obstante la presión ante los cambios legislativos, la Ley Federal del Trabajo de 1970 se mantuvo vigente hasta noviembre del 2012. Mediante el método interpretativo/descriptivo se valorará la Reforma laboral y su impacto; destacando las demandas colectivas e individuales presentadas contra tal modificación; enfocándose en la necesidad de la revisión del marco jurídico con vistas al futuro.

Palabras claves: reforma laboral, trabajadores, recurso.

REFLECTIONS ABOUT THE MEXICAN LABOUR REFORM

ABSTRACT

The Federal Law of Work of 1970 was stayed until November 2012. Thought the interpretative/descriptive method we analyze the Labor Reform and its impact in society, and as all workers are demanding an objective revision of Labor Reform.

Key words: labor reform, workers, resource.

²¹ Máster en Derecho Agrario. Secretaria del Capítulo de La Habana de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social. Profesor Asistente de Sede Universitaria de la Unidad Provincial de Patrullas de La Habana. Investigador Agregado del Centro de Investigaciones Jurídicas del Ministerio de Justicia.

1. Introducción

La Ley Federal del Trabajo publicada en mayo de 1970 contenía determinados subterfugios y lagunas legislativas que permitían soslayar el abuso del patrono sobre el empleado. Sin embargo, el 30 de noviembre del 2012 se publicó la Reforma laboral en el Diario Oficial de la Federación de México, que sufrió muy pocas modificaciones.

Las necesidades de cambio legislativo se hicieron manifiestas con fuerza durante el período de vigencia de la citada Ley; pero las iniciativas que se fomentaban no llegaban a prosperar por la influencia de un conjunto de factores, entre los que primaba la falta de voluntad política al respecto.

Por lo antes expuesto, cuando con posterioridad a que se valoraran cuatrocientas noventa y siete propuestas de reforma, se concretó la presentación por parte del ex presidente Felipe Calderón de una tesis concreta al efecto, las expectativas mayoritarias se consideraron respondidas.

En el presente trabajo se abordará cómo se ha revelado en la práctica la ejecución de la esperada Reforma laboral en la sociedad mexicana. Para ello, se transitará por los diferentes procesos de amparo que se han interpuesto contra la misma y la persistente necesidad que presentan los trabajadores de que se revise el marco jurídico laboral.

2. Metodología

La presente investigación tiene carácter evaluativo y es concebida como un proceso científico, integrada por diferentes métodos. Se destaca la realización de aproximaciones teóricas orientadas a diagnosticar y valorar la Reforma laboral mexicana. Además, se emiten consideraciones jurídicas al respecto.

En la investigación se manifiesta un método de análisis cualitativo, desarrollado mediante la búsqueda de explicaciones, a los efectos de comprender la complejidad del problema objeto de estudio, discurriendo de lo general a lo particular.

Para el estudio de los datos se ha tenido en cuenta el análisis de contenido documental desde el punto de vista cualitativo y el método empleado es el interpretacional (descriptivo/interpretativo). Asimismo la presente investigación se nutre de los paradigmas interpretativos y sociocríticos. Es interpretativa en cuanto se pretende comprender e interpretar la realidad, en distintos ámbitos y dimensiones, desde una implicación personal. Por otro lado, es sociocrítico porque se plantea una reflexión sobre la participación de los distintos actores implicados directamente en el problema objeto de estudio. También, para constituirnos como motor de impulso de diferentes propuestas que se han manifestado en la realidad mexicana.

Para arribar a conclusiones, por medio de la utilización de los paradigmas interpretativo y sociocrítico, la investigación se ha sustentado en la lectura y análisis de contenido; que abarca, tal y como se expresa en la obra de Ruiz Olabuénaga (1996):

Una gama amplísima de conceptos, de técnica y de contenidos...El análisis de contenido no es otra cosa que una técnica para leer e interpretar el contenido de toda clase de documentos, y, más concretamente (aunque no exclusivamente) de los documentos escritos. Estos escritos o textos, pueden ser: Un texto propio o ajeno. Uno de los datos sorprendentes consiste en el hecho de que, cuando un investigador observa o entrevista a alguien para obtener información, tiene bien cuidado de anotar o grabar todo aquello que observa o escucha, de manera que su investigación analítica acaba convirtiéndose en un análisis de contenido de textos previamente escritos y/o grabados por el propio investigador...Como el ver (observación), y el hablar (entrevista), el leer (análisis de contenido) es fundamentalmente un modo de recoger información para luego analizarla y elaborar (o comprobar) alguna teoría o generalización sociológica sobre ella (p.191).

El objetivo general de la investigación es identificar los problemas concretos que presentó en su ejecución la Reforma laboral mexicana y definir las líneas de acción para su perfección. En este sentido, uno de los objetivos específicos apunta a identificar las principales fortalezas y debilidades de la Reforma laboral mexicana y su repercusión en la sociedad.

3. Reflexiones acerca de la Reforma Laboral mexicana

3.1. Antecedentes de la Reforma laboral mexicana

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 31 de enero de 1917, promulgada el 5 de febrero del propio año y que se reformó la del 5 de febrero de 1857, se plasmaron los derechos sociales que con fuerza habían solicitado los trabajadores. En tal sentido el artículo 123 mostró un cambio sustancial, que dio paso a una nueva concepción sobre los derechos de los trabajadores y a una doctrina protectora del Derecho Laboral. En el documento se estipula que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.

La crisis económica mundial de 1929, de cuyas repercusiones no escapó nuestro continente, trajo consigo un recrudecimiento de las contradicciones entre el trabajo y el capital. Con ello se inició una búsqueda incesante de regulaciones jurídicas para amparar a los trabajadores; en este contexto se aprueba el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo.

La primera Ley estuvo conformada por 685 artículos y derogó todas las leyes y decretos expedidos anteriormente en materia laboral. Posteriormente, fue derogada el 1 de mayo de 1970; época en la que entró en vigor la ley actual, que sufrió pocas modificaciones sustanciales hasta la

última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012.

En 1995 se retomó por el movimiento obrero la polémica sobre la necesidad de efectuar modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Se destacaron los planteamientos esbozados en el Plan Nacional de Desarrollo durante el Gobierno del ex presidente Ernesto Zedillo Ponce de León durante el periodo de 1 de diciembre de 1994 al 30 de noviembre del 2000. En este se insistía en la flexibilización laboral y una nueva cultura del trabajo. El Partido de Acción Nacional (PAN) presentó en el Congreso de la Unión, en 1996, una propuesta que fue conocida como Proyecto Abascal que garantizaba la continuidad de autoritarismo sindical; la cual resultó congelada debido a que la mayoría de congresista no era panista (Rodríguez, *et al.* 2011).

Con posterioridad a las negociaciones entre representantes del Consejo Coordinador Empresarial y los líderes del Congreso del Trabajo, se presentó un proyecto de reforma laboral impulsado por el secretario del trabajo Carlos Abascal. Según un análisis efectuado por los estudiosos de la materia ello significó el triunfo del viejo sindicalismo y de los empresarios. De esta forma, se atentó contra los derechos de los trabajadores, se legitimó el despojo de sus conquistas y se promovió una mayor intervención estatal en la vida sindical (Ramírez, 2003).

Posteriormente, durante el Gobierno del ex presidente Vicente Fox Quesada (1 de diciembre del 2000 al 30 de noviembre del 2006), se fomentó la idea de cambiar el modelo autoritario del sindicalismo corporativo, por el control de los trabajadores, con la que se pretendía suprimir de la Ley Federal del Trabajo su carácter tutelar y protector del Derecho Laboral.

El 12 de diciembre del 2002 se presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa de Reforma a la Ley que se concibió como resultado de las negociaciones entre representantes de organizaciones

empresariales y sindicales. En ella participó la Unión Nacional de Trabajadores como expresión del sindicalismo democrático.

Aunque se contó con la participación de la Unión Nacional de Trabajadores, de destacados expertos en la materia y la fuerza de las movilizaciones de trabajadores que se lanzaron a las calles, no se logró imponer la Reforma laboral. De aprobarse en ese período hubiere conllevado a la precarización de las condiciones laborales en gran medida.

Desde el período poselectoral, uno de los argumentos esgrimidos con fuerza por el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa (1 de diciembre del 2006 al 30 de noviembre del 2012), fue el envío de un documento denominado “Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social con perspectiva de género”, de fecha 18 de enero del 2010. Este documento fue entregado a los legisladores del Partido de Acción Nacional para su estudio y posterior defensa en el Congreso de la Unión, con el fin de aprobar la modificación de manera sustancial de la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970. Esto se debió a que se había mantenido intacta y anticuada por un largo período de tiempo do, a pesar de los cambios en la arena internacional que tuvieron lugar en el ámbito laboral.

La iniciativa calderonista sobre la Reforma planteó un viraje en cuanto a la estructura de contratación individual, añadiendo figuras como el período a prueba y de capacitación, entre otras. Además amplía los requisitos para exigir la firma de un contrato colectivo y para el emplazamiento e inicio de la huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, contaba con vacíos legislativos que hacían posible el abuso de patronos y sindicatos sobre los empleados; de ahí que los trabajadores reclamaron por años la necesidad de su actualización.

Durante el período de vigencia de la Ley se fomentaron cerca de 500 iniciativas de modificación; pero por diferentes causas las mismas no llegaban a materializarse. Se agudizó la lucha de los trabajadores por

obtener mejores condiciones laborales, más derechos, mejores oportunidades, más empleos y mejores salarios.

Entre los anteproyectos e iniciativas de modificación de la Ley, se destacan: la Iniciativa de reforma al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, del Partido de Acción Nacional (PAN) de fecha 12 de julio de 1995; el Anteproyecto de reforma a la legislación laboral del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de 1998; la Exposición de motivos de la iniciativa de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) suscrita conjuntamente con los Partidos Verde Ecologista, Convergencia Democrática, del Trabajo, de la Revolución Democrática, el Barzón y el Congreso Agrario Permanente del 31 de octubre del 2002 y la Ley Abascal y la Ley Lozano.

Algunas de las iniciativas quedaron congeladas o parcialmente aprobadas con modificaciones que no evidenciaban en cumplimiento del objetivo propuesto, por falta de voluntad política, por argumentos dilatorios e intereses partidistas contrapuestos y por falta de diálogo permanente entre los implicados.

En la administración del ex presidente Felipe Calderón, el compromiso de cambio se tradujo en una agenda de reformas estructurales y organizativas que buscaba, en primera instancia, fortalecer la economía y la productividad del trabajo. Se presentaron, entre otras, reformas políticas, energéticas, una primera ley laboral, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad y una fiscal.

3.2. Contenido de la Reforma Laboral Mexicana

La Cámara de Diputados aprobó la Reforma laboral que posteriormente, contrario a los pronósticos esperados, se ratificó por el Senado con mayoría de votos. De esta forma quedó aprobada la controvertida modificación, en lo concerniente a las reformas al marco

normativo que reglamentaba las relaciones obrero–patronales en el país. Se realizaron los mayores cambios a la legislación laboral en cuatro décadas y se firmó el Decreto el 29 de noviembre, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre y surtiendo plenos efectos legales al siguiente día.

El 1 de diciembre del 2012, un día después de la publicación en el Diario Oficial de la Federación y primer día del gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto, entra en vigor la Reforma laboral impulsada entre octubre y noviembre del 2012 por el ex presidente Felipe Calderón. Esta fue aprobada los diputados federales y senadores de los partidos históricos de la clase dominante: el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el Partido de Acción Nacional (PAN), con la anuencia del Partido Verde y Nueva Alianza.

Muchos expertos previeron que la Reforma afectaría a aproximadamente 33 millones de trabajadores en el país, por las implicaciones que tiene en cuanto al deterioro de la calidad del trabajo, las prestaciones y el empleo base. Este criterio fue expuesto, entre otros, por el doctor en Economía David Lozano, quien es profesor –investigador y coordinador del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Universidad Autónoma de México (UNAM) (Martínez, 2011). Se añade que empresas, entidades y universidades públicas han despedido a trabajadores para ajustarse a las nuevas formas de contratación de la Reforma y se muestra la evidencia de la precariedad en el empleo para los jóvenes.

A la Ley se realizaron 363 modificaciones relativas a 226 artículos, se adicionaron 57 nuevas disposiciones, se enriquecieron 43 preceptos con nuevos párrafos o fracciones y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial. Por ello, se considera una reforma integral: el 50 por ciento representa la inclusión y el reconocimiento de diversos aspectos sociales, el 32 por ciento se refiere a aspectos económicos y el 18 por ciento a aspectos procesales.

La Reforma pone de manifiesto varios temas polémicos y de criterios divergentes; pues por primera vez en 95 años se permite, de manera oficial, contratar empleos por unas cuantas horas o en jornadas discontinuas y no por jornadas completas. Además, autoriza los contratos a prueba y facilita el despido de los trabajadores; se estimula el trabajo informal y queda en un segundo lugar la contratación colectiva, que ha sido uno de los principales mecanismos de defensa de los empleados.

Ante los efectos de evitar posibles abusos, se reguló que los contratos se celebren siempre por escrito y que los períodos de prueba y de capacitación inicial sean improrrogables y no se puedan aplicar dentro de una misma empresa o establecimiento a un mismo trabajador. Se considera que estas modalidades pueden ayudar al empleador para evaluar si la contratación que va a realizar es óptima y cumple con las necesidades de la empresa; pero como gran desventaja se vislumbra el aumento de los despidos.

Aunque los patronos están obligados a pagar el salario mínimo y a ofrecer prestaciones de seguridad social, incluso a los que laboren unas cuantas horas, los trabajadores pueden negociar directamente con el empleador el monto del sueldo. Los críticos de la Reforma alegan con fuerza que esto es insuficiente porque existen muchas aristas que dejan en total indefensión al empleado. Entre ellas se encuentra que, en el caso que el empresario decida no emplear a las personas que mantuvo en un contrato inicial a prueba, no está obligado a pagar indemnización alguna por sus servicios. En atención a la sobreoferta de empleo que reportan las estadísticas, existirán muchas personas dispuestas a aceptar cualquier condición con tal de obtener algún ingreso, por lo que se espera que aumente el número de contratados temporalmente; pero que no se incremente el número de horas disponibles de trabajo.

El tema regulado en la Reforma, como despido a juicio del patrón, es algo que resulta extremadamente perjudicial y con previsibles efectos

negativos para los trabajadores. Ello puede implicar que los patrones argumenten que a su juicio determinada cantidad de trabajadores no acreditó su competencia para el puesto de trabajo y procedan a despedirlos con facilidad. Además, puede conllevar a una enorme cantidad de contratos temporales, con nuevos trabajadores cada seis meses, a los que se les entregue una remuneración inferior que la que normalmente se paga a los trabajadores fijos y por ende no generan antigüedad laboral, lo que los priva de cierta clase de prestaciones.

En relación con el argumento citado referente al posible aumento del número de los contratados temporalmente se avizora que tenga una influencia creciente en atención a alta tasa de desocupación existente a nivel nacional. Según datos revelados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) durante el mes de marzo (2014), este fue del 4.80 por ciento de la población económicamente activa (PEA); superior a la reportada en igual período del 2013 que fue de 4.51 por ciento. Al menos, 18 millones de personas están subempleadas y otros siete millones de jóvenes no encuentran empleo, lo que se aproxima a la mitad de la población económicamente activa de México.

Las fuentes señalaron que también durante el mes de marzo del 2014, la población subocupada representó el 8.3 por ciento del total que sí tiene trabajo, en tanto que el empleo informal se ubicó en el 58.03 por ciento y el número de profesionales que no tienen trabajo alcanzó el 78.05 por ciento. Entre los lugares que excedieron la media nacional se encuentran: Distrito Federal con 6.26 por ciento; Estado de México con 6.03 por ciento y Nuevo León con 5.62 por ciento (Barrera, 2014). De los 29.3 millones de personas que laboran bajo el esquema del trabajo informal en México, seis de cada diez trabajan sin ningún tipo de seguridad social.

No obstante, es necesario precisar que la situación del empleo informal no es privativa de México. Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se muestra que a lo largo del siglo XXI la

constante invariable ha sido que 8 de cada 10 nuevas ocupaciones que se crean, no empleos, se dan en el sector informal de la economía. En congruencia con ello, también 8 de cada 10 habitantes del planeta carecen de un servicio público efectivo de seguridad social (OIT, Resumen Ejecutivo, 2014).

Si la tendencia actual se mantiene, el desempleo mundial se incrementará de forma gradual para situarse en más de 215 millones de personas en el 2018. En estos análisis, continúan siendo los jóvenes los más afectados porque la recuperación se manifiesta débil, y desigual, y la tasa mundial de desempleo juvenil es tres veces superior a la tasa de desempleo de los adultos.

Otro elemento que ha traído grandes debates es el concerniente a que con anterioridad a la Reforma es que el trabajador despedido, que ganaba mediante juicio, el derecho a la reinserción laboral debía ser indemnizado con el equivalente a todos los salarios que debió recibir durante el tiempo que demoró el proceso judicial. Sin embargo, conforme a las actuales modificaciones solo deberá pagarse el equivalente a un año de sueldo, y según las estadísticas oficiales los juicios laborales tardan un promedio de cuatro años en resolverse. Esta medida pudiera representar para el patrono un incentivo para despedir a trabajadores de más antigüedad o de mayor salario, en atención a que se va a reducir el costo del despido en caso de que proceda la reinserción.

Especialistas laborales abogan por soluciones similares a las establecidas en países como Italia y Panamá, por ejemplo, que en el caso de que los juicios se tarden más de doce meses, es el Estado el que corre con la carga de intereses por haberse dilatado el proceso.

El caso de llamado outsourcing o subcontratación implica que el trabajador no acumule la antigüedad laboral y las prestaciones más importantes que debe recibir por ley, por ejemplo, el reparto de utilidades, el derecho de jubilación y otras. En la práctica se está legalizando la

posibilidad de otorgar al empleado por tiempo indefinido, contratos de trabajo eventuales con las menores prestaciones legales; efectuando la liquidación después de terminar cada contrato y de esa forma el trabajador puede estar años laborando sin la garantía de los beneficios laborales correspondientes. Incluso esta mala práctica llega a alcanzar a las dependencias públicas de los gobiernos locales. También en el caso de empresas transnacionales han llegado a fomentar una modalidad de outsourcing en la que el propio empleado debe pagar una comisión al patrón, en franca violación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Laboral de la nación.

Una de las consecuencias de esta práctica laboral, que legaliza la subcontratación vía outsourcing, es que se reduce el costo de la fuerza de trabajo y se permite que en una misma empresa haya trabajadores que, desempeñando las mismas funciones, obtengan diferentes salarios y prestaciones. Además se permite fragmentar aún más a las organizaciones de los trabajadores, pudiendo existir dos o más sindicatos por la misma actividad y centro de trabajo, con diferentes condiciones contractuales.

En el outsourcing se presenta la ventaja, con la presente Reforma Laboral, de que el trabajador que se encuentra afectado por presuntas situaciones de insolvencia puede demandar tanto al patrón como al intermediario, pues ambos son responsables solidarios ante las obligaciones contraídas con los trabajadores. Anteriormente solo contaba con la posibilidad de demandar directamente al patrón. . No obstante, se conoce que en la práctica muchas empresas de outsourcing cuando se encuentran vinculadas en este tipo de proceso legal desaparecen y dejan al empleado sin posibilidades reales de litigar.

En cuanto a la Reforma sobre la notificación de despido, se determinaron las causas del mismo. Se adicionó que la Junta de Conciliación y Arbitraje puede enviar una notificación por correo electrónico, avisando que el patrón interpuso una notificación de despido. Pero ello no

implica que puedan despedir directamente al empleado por correo electrónico, por facebook o por ninguna otra práctica virtual (Vargas, 2012).

Sobre el procedimiento de elección de la directiva sindical, aunque resulta pertinente la intención de la Reforma de favorecer la democracia en este sentido, la redacción alcanzada resulta poco afortunada. Se podría considerar que se limita la libertad de esta organización, si la autoridad detalla legislativamente el modo de desarrollar la elección sindical porque ello en la práctica frena la autonomía de las organizaciones sindicales.

Hay que resaltar el avance que ha significado la inclusión en la Reforma de los conceptos de trabajo digno o decente, la aprobación de considerar el teletrabajo como trabajo a domicilio, las facilidades de incorporación laboral a estudiantes y amas de casa, el incremento del monto de las sanciones a patronos que incumplan la normativa y la imposición de penas severas a los patronos que no garanticen la seguridad social. Así como la posibilidad de la clausura inmediata de los centros de trabajo en caso de peligro inminente para la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y se tipifica como delito la utilización de trabajadores menores de 14 años que no sean familiares del patrón; se entiende como tal a los parientes por consanguinidad, ascendientes o colaterales hasta el segundo grado. También, se especifica que no se considera trabajo para los menores de 14 años que bajo la supervisión, cuidado y responsabilidad de los padres o tutores, se dediquen a la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento y la ejecución musical o interpretación artística.

Con la Reforma Laboral no se han producido los resultados anhelados pues en enero del 2014 quedaron desempleadas en el país 228 mil personas. Tampoco han habido pagos de productividad, ni juicios más ágiles y los incrementos salariales que solo han representado el 3.9 por ciento. El ciudadano medio los ha tenido que invertir en productos

alimentarios y energéticos, por lo que no evidencia mejoría en los índices de pobreza (Muñoz, 2014).

3.3. Generalidades acerca del Juicio de amparo

En la historia del proceso constitucional mexicano, se ha venido desarrollando con ciertas precisiones el amparo como instrumento jurídico de vital importancia. Se ha convertido en el medio más eficaz con que cuenta el gobernado para defenderse de la actuación de la autoridad.

En la práctica jurídica el amparo es un medio procesal constitucional que tiene el objetivo específico de proteger los derechos humanos preceptuados en la Constitución. Ello ante los actos de todas las autoridades nacionales y cuando se considere que los mismos violan los referidos derechos fundamentales y sus garantías.

La mayor parte de los estudiosos ubica el nacimiento del juicio de amparo en la Constitución de Yucatán de 1841; pero es necesario tener en consideración que las Constituciones federales previas presentaron intentos por regular una figura similar a la analizada.

En la Constitución Federal de 1824 no se consignaba un concreto instrumento jurídico para proteger las garantías individuales que, en cierta forma, establecía su propio texto. En el artículo 137, fracción V del inciso sexto, se otorgaba a la Corte Suprema de Justicia la facultad de conocer de las infracciones a la Constitución y a las leyes generales. En esta misma Constitución, en su artículo 24, ordenaba la primacía del pacto federal sobre las Constituciones de los estados (Fernández, V. y Samaniego, N, 2011).

No obstante, el reconocimiento de ciertos vacíos legales y de orden práctico en lo referente al proceso de amparo la Constitución de 1824, en su regulación sobre el control de la constitucionalidad, sentó un antecedente para esta figura jurídica.

Posteriormente al promulgarse la Constitución de 1836, denominada “Siete leyes Constitucionales” se crea el llamado Supremo Poder

Conservador, que tenía como característica significativa que no podía actuar a petición de algún individuo interesado. Por el contrario, eran las autoridades las únicas facultadas para provocar el mover de la maquinaria. La vida del Supremo Poder Conservador fue efímera como lo fue la propia Constitución de 1836, y en verdad la actuación de este organismo no fue muy importante, porque ni tan siquiera pudo actuar de acuerdo a las normas que lo crearon (Noriega, 2009, p. 674).

La Constitución de Yucatán de 31 de marzo de 1841, en su artículo 53 preceptuaba que correspondía al tribunal (Corte Suprema de Justicia), reunido: 1ro: amparar en el goce de sus derechos a los que pidan su protección contra las providencias del Gobernador o Ejecutivo reunido, cuando en ellas se hubiese infringido el Código Fundamental o las leyes, limitándose en ambos casos a reparar el agravio en la parte que procediere. De esta forma, se reguló por primera vez el amparo decretado por órganos jurisdiccionales para combatir violaciones de las garantías constitucionales. En el Acta constitutiva y de reformas de 1847, se estableció el juicio de amparo a nivel federal, para luego plasmarse éste en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.

La Constitución de 1857 le otorgó al juicio de amparo una fisonomía propia, fijando su extensión y naturaleza jurídica. Sin embargo, en la práctica adquirió un carácter diferente al socavar el sistema de garantías. Resultó que no fue sino hasta 1867, cuando termina la etapa de la guerra de reforma y de la intervención francesa en México, que se estableció un gobierno fuerte que procedió a la aplicación de los preceptos de esta Constitución.

El amparo fue reglamentado posteriormente en la Ley Orgánica Constitucional sobre el Juicio de Amparo de 20 de enero de 1869 y posteriormente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. La Ley de Amparo de 1936, reformada en el 2013, es reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales.

El juicio de amparo se consolidó en los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que reformó la del 5 de febrero de 1857. En el artículo 103 se estipula que:

Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte;

Por normas generales o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados o la esfera de competencia del Distrito Federal;

y por normas generales o actos de las autoridades de los Estados o del Distrito Federal que invadan la esfera de competencia de autoridad federal.

En el artículo 107 se encarga de establecer el procedimiento para la solución de las controversias, preceptuando las bases legales al respecto. Por otra parte, el juicio de amparo se ha consolidado como uno de los medios jurisdiccionales de control de la constitucionalidad de mayor importancia y trascendencia para el sistema jurídico mexicano, junto con las controversias constitucionales y las acciones de inconstitucionalidad. El punto de partida es que el amparo procede contra actos de las autoridades que vulneren las garantías individuales, teniendo sus resoluciones efectos restitutorios al buscar como finalidad el restituir al quejoso en el goce de la garantía individual violada, es decir, dejarlo como estaba antes del acto lesivo de la autoridad (Fernández y Samaniego, 2011).

Entre las características que conforman el proceso de amparo se encuentran que el mismo procede contra cualquier acto de autoridad, sea esta de naturaleza administrativa, legislativa o jurisdiccional; no puede iniciarse de manera oficiosa y cualquier persona puede ejercitar esta acción, siempre y cuando estime que ha habido un acto de una autoridad que le ha violado alguna garantía individual. Además resulta menester que se hayan previamente agotado todos los medios de impugnación existentes, de conformidad con lo regulado en cada caso concreto; en su ejecución se pone de manifiesto el principio de la relatividad, dado que la

sentencia emitida solo se ocupará de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que versa la queja y la sentencia tendrá efecto restitutorio, cuando se determine que el acto de la autoridad vulneró las garantías individuales del gobernado.

El amparo, a diferencia de otros medios de control constitucional, no anula ni deroga la ley que es impugnada y que los tribunales declaran inconstitucional. Al quejoso le es otorgado un estado particular de protección, bajo el principio de la relatividad de la sentencia, cuyos efectos solo alcanzan a las partes; sin que dicha protección sea extensiva a terceros. No obstante, teniendo en cuenta la jurisprudencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver los juicios de amparo puede en última instancia, declarar la inconstitucionalidad de una ley. Esto conlleva a que los tribunales de inferior jerarquía tengan que aplicar jurisprudencia al resolver asuntos del mismo tema.

En la evolución de la figura del amparo y para atemperarla a las condiciones actuales de la realidad mexicana, el 10 de diciembre del 2009, el Congreso de la Unión realizó una reforma trascendental a este proceso. Se aprobó por unanimidad modificaciones en los artículos 94, 100, 10, 104 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; estudio que se sometió al conocimiento de la Cámara de Diputados para su aprobación en diciembre del 2010.

Esta reforma constitucional y la nueva Ley de Amparo han hecho realidad que el mismo sea un mecanismo de defensa para hacer exigible frente a la autoridad los derechos fundamentales consagrados en el texto constitucional (garantías individuales). Asimismo, aquellos que son derivados de los tratados internacionales, de los cuales México forma parte.

El 2 de abril del 2013 finalizó el proceso de creación de la nueva ley de amparo, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación del Decreto contentivo de la Ley de Amparo. Esta reglamentaría los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así

como las modificaciones a cinco leyes secundarias a los efectos de posibilitar la aplicación de las nuevas disposiciones.

Las leyes secundarias que fueron objeto de modificación para la aplicación de las nuevas disposiciones relacionadas con el amparo son las relacionadas a continuación:

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La nueva Ley de Amparo tiene entre sus aportes que todos los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna, así como en los tratados internacionales serán susceptibles de protección directa. Ello a través de este instrumento jurídico y en armonía con las reformas constitucionales realizadas a los artículos 1, 94, 103, 104, 107 y 112 en materia de justicia y de derechos humanos en el 2011. Por consiguiente, se establece una renovación en los aspectos estructurales indispensables en la eficacia procesal que este instrumento de tutela.

Desde el punto de vista doctrinal existe una gran discusión jurídica que se opone a que el amparo sea considerado como un recurso. Se alega que el recurso tributa al interior del proceso; mientras que la finalidad del amparo no es la corregir, en última instancia, malos procedimientos o la realización pertinente de una interpretación adecuada de una norma vigente que haya sido objeto de utilización en un proceso o litis. Su finalidad es proteger los derechos fundamentales de las personas reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales. Además, los recursos solo proceden contra las actuaciones de las autoridades; mientras que el amparo procede también contra los particulares.

Es importante tener en cuenta que los derechos de los trabajadores no son solo los reconocidos en la Constitución Federal, sino también los que se encuentran consagrados en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y el Ciudadano. México, al ser uno de los firmantes de los tratados internacionales en la materia, está obligado a acatar los derechos que emanan de los tratados. Esta afirmación se sustenta en lo estipulado en el artículo 133 de la Constitución Federal que estipula:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

3.4. Juicio de amparo contra la Reforma laboral mexicana

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como Ley Suprema de la Unión, está llamada a la protección de las garantías individuales y los derechos de los grupos e instituciones. Además, conforme a lo estipulado en el artículo 123 de la Carta Magna, es un derecho inherente a toda persona la obtención de un trabajo digno y socialmente útil. Dichos derechos por ser reconocidos constitucionalmente están por encima de las leyes especiales, como la Ley Federal del Trabajo y las leyes afines. De esta manera, al considerarse por los gobernados que las disposiciones recogidas en la Reforma laboral vulneran sus garantías adquiridas se procede a la interposición del amparo.

El 29 de noviembre del 2012, en las afueras del Senado mexicano, sindicatos y organizaciones sociales se manifestaron contra la Reforma laboral. En tal sentido, las Organizaciones Sindicales que conforman la Convención Nacional Sindical anunciaron a los medios que preparaban con premura dos millones de procesos de amparo individuales contra la Reforma; así como una acción de inconstitucionalidad contra la Ley Federal del Trabajo. Para promover los recursos de amparo, como la acción de

inconstitucionalidad, se contaba con el término de 30 días, contados a partir de la publicación de la Reforma en el Diario Oficial.

La esencia del contenido de los procesos de amparo promovidos contra la Reforma, convergen en considerar la violación en dos líneas fundamentales: agravios de constitucionalidad y agravios de legalidad. (Urbina, 2013).

En el caso de los agravios de constitucionalidad es dable considerar los casos comprendidos en cuanto a:

La legalización de la tercerización,

Los contratos a prueba, y

El pago por hora.

En el caso de los agravios de legalidad se consideran los casos comprendidos en cuanto a:

Demanda de nulidad del trabajador que reclama participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU),

Demanda del trabajador que reclama prestaciones de seguridad social y

Denuncia penal en contra del fraude de empresas.

En nota informativa, el dirigente del Congreso Laboral del Estado de México, Oscar Moreno, precisó que los amparos individuales estaban encaminados fundamentalmente a combatir las modificaciones relacionadas con el pago por hora, los contratos a prueba y las limitaciones en la indemnización a trabajadores despedidos.

La acción de inconstitucionalidad, conforme a lo estipulado, se promovió ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación; a través de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

En el Periódico “La Jornada”, se destacó que durante la última semana de diciembre del 2012 la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), entre otras

organizaciones, prepararon una campaña de recolección de firmas e interposición de amparos masivos contra la Reforma laboral; teniendo en cuenta que la fecha tope para la presentación de tales recursos era el 10 de enero del 2013.

Las organizaciones antes mencionadas instaron a todos los trabajadores a adherirse al proceso legal para derrocar la Reforma. Se especificó que los procesos de amparo se interpondrían en los juzgados, según la ubicación geográfica de los empleos, y que los amparos podían ser tanto individuales, como grupales o por sindicato. Ello con la primordial intención de defender los derechos humanos y laborales alcanzados durante décadas por la clase obrera, y de esta forma revertir los efectos nocivos que presenta la Reforma sobre todos los trabajadores. (Vergara, 2013).

Los trabajadores sindicalizados, las organizaciones laborales independientes y los representantes sociales alegaron de manera general que la Reforma tiene un carácter regresivo y atenta contra los intereses de la clase obrera. La Unión de Juristas de México lanzó un mensaje de unidad con la idea de un amparo único nacional. Los abogados y académicos enfatizaron en la necesidad de construir un instrumento de defensa de los derechos adquiridos por los trabajadores. Se expresó que la Reforma desnaturaliza el artículo 123 de la Carta Magna y cancela los derechos colectivos, así como viola tratados internacionales suscritos, lo cual fue detallado por el abogado Humberto Osegura Barajas, de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD).

Como ejemplo de la movilización nacional contra la Reforma, se encuentran los procesos promovidos por la Alianza de Tranviarios de México, que ingresó una demanda colectiva e individual ante el Poder Judicial de la Federación de San Lázaro por cada uno de sus 2800 agremiados. De igual manera informó Artemio Ortiz, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de Educación (SNTE), se presentaron

amparo en los Juzgados del Distrito de Toluca, Cancún, Jalapa, Guadalajara, Morelia, Uruapán, Colima, Ciudad de México, La Paz, Puebla, Cuernavaca, Aguascalientes, Torreón, San Luis Potosí, Tlaxcala y Ciudad Victoria.

En el marco del proceso llevado a cabo por los trabajadores el 15 de enero del 2013, un grupo de maestros de Michoacán, Guerrero, Zacatecas, Chiapas, Nayarit y Coahuila pertenecientes a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) protestaron en contra de la Reforma. Las referidas acciones de protesta ocasionaron la suspensión del 75 por ciento de las clases en las escuelas de nivel básico, lo que afectó a alrededor de 700 mil estudiantes. En el lugar donde se alcanzó un mayor número de recursos interpuestos fue en Coahuila, con más de 50 mil presentados.

Por parte del dirigente ministerial Juan José Ortega, se expresó que la lucha contra la Reforma laboral y educativa se mantendría en el campamento que se instaló para tales fines en la Plaza “Benito Juárez”; así como anunció la programación de otras manifestaciones.

En Chiapas, cientos de trabajadores de la Educación bloquearon el acceso a la entrada de esta ciudad, y esta acción se manifestó de igual manera en la autopista que comunica Tuxtla Gutiérrez con San Cristóbal de las Casas.

En Zacatecas, los maestros afiliados presentaron 20 mil solicitudes de amparo. El secretario general de la sección, Omar Pereyra Pérez, destacó que no se busca ninguna confrontación de algunos de los tres niveles de Gobierno, sino que se actúa con los recursos legales, ya que el rol del sindicato es vigilar que el derecho de los trabajadores no sea violado.

En Quintana Roo, el 87 por ciento de los 18.776 docentes y trabajadores de la Educación, entregó los documentos para sustanciar los juicios de amparo. En Baja California lo realizó el 75 por ciento de los

trabajadores del sector. En Jalisco, más de siete mil trabajadores interpusieron el correspondiente amparo.

Todas las expresiones de inconformidad manifestadas por los docentes y trabajadores de la Educación coinciden en plantear que la Reforma busca darle mayores atribuciones al Estado para el control y organización del magisterio nacional. En todo momento las cúpulas sindicalistas han estado de acuerdo con ello, por supuesto, siempre que se conserven sus privilegios y se mantenga el paradigma de que el fracaso educativo es solo responsabilidad de los maestros; obviando las condiciones de pobreza, marginación y violencia que vive el país (Flores, 2013).

De manera general las organizaciones sindicales promovieron la interposición de 1.123.883 solicitudes de amparo al Poder Judicial Federal; a través de 1991 demandas colectivas e individuales.

4. Conclusiones

La Reforma laboral ha tenido implicaciones en materia individual, colectiva y de manera aleatoria en cuestiones relacionadas con la democracia sindical.

Aunque el empleo formal viene decayendo como una constante en todo el mundo frente al avance incontenible del empleo informal, según lo confirman las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Resulta preocupante la situación que México presenta al respecto, donde el empleo eventual creció más que el permanente 4.46 por ciento el primero y 4.07 por ciento el segundo (datos del primer trimestre del 2012 y el primer trimestre del 2013). Si se extiende la comparación al primer trimestre del 2014, en relación con igual período del 2012, la diferencia se acentúa, pues el empleo permanente creció en un 7 por ciento y el eventual en un 9 por ciento. Esto ha implicado una precarización en el empleo y una agudización de las condiciones de desigualdad entre los trabajadores y ello

evidencia la relación directa y proporcional entre la volatilidad en el empleo y la volatilidad económica.

Se ha denotado una gran resistencia obrera ante la Reforma y de manera general se ha concluido que se debió convocar realmente a los factores de producción, quienes serían los destinatarios directos de las normas, a que participasen en el impulso de la regulación laboral. Ello con el propósito de que efectivamente estuviesen representadas las necesidades del trabajo, de la productividad y de la competitividad. Además, debieron haber consultado a los trabajadores, para de esa forma lograr una Reforma en la que participe la sociedad mexicana en su conjunto.

Para lograr una legislación laboral equilibrada es necesario tener en cuenta, entre otros, los siguientes elementos:

- a) Eliminar el trámite de registro sindical y de las directivas sindicales ante la autoridad laboral.
- b) Respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución.
- c) Hacer realidad la plena igualdad de género en el mundo del trabajo.
- d) Derogar los artículos cuyo contenido implican una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los trabajadores mexicanos están esperando una respuesta sustentada por una visión propositiva, multidisciplinaria y reflexiva. Una revisión del marco jurídico laboral con objetividad y visión de futuro lograr el cumplimiento de los objetivos de la política laboral, y que responda a los retos de un mundo cada vez más interdependiente y competitivo. Es necesario el compromiso efectivo de todos los actores de la sociedad, entre los que se encuentran: el Gobierno, los organismos sindicales y patronales, los trabajadores en su conjunto y la academia.

Bibliografía

- Alcalde, A. (2013). Los tres efectos negativos de la Reforma laboral. Recuperado en: <http://www.noticierofiscal.com/index.php/reforma-laboral/817-los-3-efectos-negativos-de-la-reforma-laboral>
- Barrera, F. (2014). Empeora la situación de México. Recuperado en: <http://www.periodicoabc.mx/noticias/la-nacion/2014/04/empeora-situacion-laboral-en-mexico.php>
- Castillo, G. y Poy, L. (2013). Solicitan amparo 200 mil docentes. Reforma educativa. p.2. Recuperado en: <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/21/politica/002n1pol>
- Fernández, V. y Samaniego, N. (2011). El juicio de amparo: historia y futuro de la protección constitucional en México. Revista IUS. Versión impresa ISSN 1870-2147. vol. 5 no. 27 Puebla ene/junio. 2011. Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187021472011000100009&script=sci_arttext
- ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? (2014). OIT Resumen Ejecutivo. Tendencias mundiales de empleo 2014. Recuperado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/gropus/public/---dgreports/---dcomm---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf
- Martínez, M. (2011). Entra en vigor la reforma laboral. Recuperado en: <http://www.frecuencialaboral.com/reformalaboralpripancoparmex.html>
- Muñoz, P. (2014). La reforma laboral sin beneficios para los trabajadores académicos. Periódico La Jornada, 4 de marzo del 2014. Recuperado en: <http://www.jornada.unam.mx/2014/03/04/politica/016n1pol>
- Noriega, A. (2009) Lecciones de Amparo. 9na Ed. Porrúa, México.
- Olabuénaga, J.L. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. 4ta Ed, en papel, Universidad de Deusto, Bilbao, España.
- Ramírez, E. (2013). Reforma laboral, promesas no cumplidas. 30 abril de 2013. Recuperado: <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2013/04/30/reforma-laboral-promesas-cumplidas>

Ramírez, J. (2013). Limita derechos y apoya al viejo corporativismo. El proyecto Abascal: un pacto contra los trabajadores. No. 258. 1 diciembre de 2002. Recuperado: [http://www.jornada.unam.mx/2002/12/01/mas-](http://www.jornada.unam.mx/2002/12/01/mas-abascal.html)

[abascal.html](http://www.jornada.unam.mx/2002/12/01/mas-abascal.html)

Rodríguez, P. et al. (2011). Breve historia de la reforma laboral en México. Foro Universitario 20. Marzo- abril 2011. Recuperado en: <http://www.stunam.org.mx/8prensa/8forouniver1/forouni20/8fu20-2.html>

Urbina, A. (2013). El amparo contra la reforma laboral. Nueva Visión Fiscal. Recuperado en:

<http://www.conacyem.com.mx/noticias/amparocontralareformalaboral.pdf>

Vargas, I. (2012). Reforma laboral: pros y contras. 4 de octubre del 2012, 06:00. Recuperado en:

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/10/03/reforma-laboral-pros-y-contras>

Vergara, R. (2013). Suman más de 5 mil amparos contra reforma laboral. 11 enero de 2013. Nacional. Recuperado en:

<http://www.proceso.com.mx/?p=330343>

Wikisource. Documentos históricos. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Recuperado en:

http://es.wikisource.org/wiki/Constituci%C3%B3n_Pol%C3%ADtica_de_los_Estados_Unidos_Mexicanos_%281917%29