

COMENTARIOS A LA PROPUESTA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Primera parte)

Gonzalo Uribarri Carpintero

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Reformas a la Ley Federal del Trabajo*. 1. *Título Primero: Disposiciones Generales*. 2. *Título Segundo: Relaciones Individuales de Trabajo*.

I. Introducción

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, vigente desde 1970, ha sido el mínimo marco legal para la regulación de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones de la industria, comercio y servicios. A los pocos años del inicio de su vigencia, se puso de manifiesto la necesidad de introducir cambios, desde la primera reforma, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 24 de abril de 1972, hasta la última, publicada el 23 de enero de 1998, en total 22 reformas, algunas trascendentales y otras de forma, que no son objeto de análisis de este artículo, pero que muestran el dinamismo del derecho del trabajo y la necesidad de adecuar las condiciones económicas del entorno al mundo del trabajo, así como para hacer realidad algunos derechos que el Constituyente de Querétaro había dispuesto, si bien hemos de apuntar que dichas adecuaciones estuvieron influidas por aspectos políticos y económicos no siempre del todo satisfactorios para la clase trabajadora.

Una reforma a profundidad de esta ley ya se venía planteando desde hace más de 10 años; diversos sectores, partidos políticos y diputados y senadores han elaborado propuestas de reformas a toda la Ley o a figuras o artículos específicos, incluyendo propuestas de reformas al propio artículo 123 constitucional. Los tiempos políticos —de conflicto y de transición—, las crisis económicas severas de fin

de sexenios, la problemática social, intereses de grupos, la globalización misma, entre otros factores, han impedido la reforma integral a la ley laboral, igual que otros temas de preocupación nacional como la reforma fiscal y la reforma energética. En cada cambio de gobierno y campañas políticas, hemos estado atentos a los discursos para escuchar una promesa más de reformas a la Ley Federal del Trabajo, con el supuesto fin de elevar las condiciones de vida del trabajador y poner al día a la Ley que ahora, con más de treinta años de vigencia, requiere una revisión profunda y sistemática y que garantice en plena forma la estabilidad, equilibrio y equidad que deben ser la base de las relaciones laborales.

Vimos transitar proyectos de reformas a la Ley por parte del PAN, del PRD y de los sectores especialmente involucrados e interesados, se firmaron unos Principios de la Nueva Cultura Laboral —que repetían los principios rectores del derecho del trabajo (*Cfr. Ars Iuris*, núm. 17, 1997)— implícitos en la Constitución política y en la Ley misma y, finalmente, la promesa de Vicente Fox de cambiar la Ley a partir de la necesidad de que los sectores obrero y empresarial discutieran, analizaran y dialogaran la tan imprescindible reforma a la Ley Federal del Trabajo con la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los sectores obrero y empresarial, encabezados por el Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial, respectivamente, han concluido —noviembre de 2002— una labor sumamente importante en la que presentan un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo que, en su propia declaración, moderniza y actualiza la Ley, respeta la Constitución y los derechos de los trabajadores y busca una competitividad indispensable para subsistir en un mercado cada vez más abierto.

El objetivo del presente artículo es analizar esta propuesta, comentar cada uno de los capítulos de que consta, como se relaciona en el sumario, y hacer referencia a los artículos e instituciones que se propone reformar. En su momento, una vez discutido y aprobado en el Congreso de la Unión el proyecto integral presentaremos en otro artículo de esta misma Revista, los comentarios respectivos, en lo que sea pertinente comentar, si los tiempos electorales de 2003 y la secuela de las elecciones, permiten aprobarla en el Congreso de la Unión.

A priori, afirmamos que a la luz de la lectura del proyecto de reformas, encontramos que la Ley no fue reformada a profundidad, como se esperaba, no se hizo una revisión sistemática de la numeración de los artículos, que guardan todavía un desorden y duplicidad de números, para dejar los vigentes; las prestaciones mínimas como aguinaldo, prima dominical, prima vacacional, entre otras, no fueron aumentadas, pese a que las mismas han sido abatidas por la inflación y que no significan un real estímulo representativo del trabajo y esfuerzo del trabajador. Se trata de una propuesta de reformas a ciertos temas nada más, importantes algunos, sí, pero la Ley Federal del Trabajo debería contener las prestaciones mínimas acorde con nuestra realidad económica. Es incomprensible que a estas alturas no se haya revisado el porcentaje de participación de utilidades, que lleva más de diez años con el 10%; tampoco se justifica dejar a las juntas de conciliación y arbitraje con la misma estructura —salvo algunos retoques que se les hizo— para en su lugar adscribir las al Poder Judicial, como lo propusieron en su momento otros proyectos de reformas a la Ley. La Comisión de Salarios Mínimos no se reformó, no obstante que su utilidad está en entredicho, así como el propio salario mínimo cuyo incremento para el año 2003 es ridículo e insultante para la clase trabajadora.

En este artículo, presentamos como primera entrega para su publicación, los comentarios a las reformas a los dos primeros títulos de la ley: Disposiciones Generales y Relaciones Individuales de Trabajo; en una segunda parte entregaremos los títulos relativos a las condiciones de trabajo, obligaciones patronales y derecho colectivo y, finalmente, en una tercera parte, el derecho procesal del trabajo.

II. Reformas a la Ley Federal del Trabajo

1. TÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

De este título describiremos la reforma y los comentarios pertinentes, a los artículos que estimamos son los más significativos a efecto de nuestro propósito: artículos 2, 3, 4, 10, 11, 13 y 16.

Es menester antes de comenzar tales comentarios, señalar dos cambios de denominación que debían efectuarse con urgencia:

1. *Empleador por patrón*. El proyecto de reforma propone cambiar la denominación de patrón por empleador, atendiendo a la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo y de tratados vigentes en la materia. Esta propuesta no es realmente nueva, en la doctrina mexicana se ha venido pugnando por el cambio, dado que el término patrón evoca la imagen de servilismo de épocas pasadas; hay quienes estiman que “patrón” debe permanecer en el texto de la ley, pero pensamos que es inútil aferrarse a formalismos que han sido superados.

En todos los artículos de la ley en que aparecía el vocablo “patrón” se ha hecho el cambio correspondiente.

2. *Denominación de autoridades*. La denominación del Jefe del Departamento del Distrito Federal tiene que ser evidentemente cambiada por la de Jefe de Gobierno del Distrito Federal, debido a las reformas al artículo 122 constitucional, cambio que es por demás congruente con la disposición de la Carta Magna. También en los artículos en que aparecen dependencias de la administración pública se han actualizado, como la Secretaría de Salud y la Secretaría de Economía; en todos los artículos que aparecían estas dependencias con los nombres de la ley orgánica de la administración pública de otras épocas, se han actualizado.

A. Artículos reformados o adicionados

Artículo 2o. Se introdujeron los que llamamos principios rectores del derecho del trabajo: **Equilibrio entre los factores de la producción, el respeto a la dignidad humana, el reconocimiento a la libertad de asociación, a la autonomía y democracia sindical, a la contratación colectiva como fuente de derecho del trabajo, al empleo, a la productividad para el desarrollo nacional**, y se añadió al final del artículo que todos estos principios rigen en las relaciones de trabajo.

La intención de designar por su nombre a los principios básicos de nuestra disciplina es plausible y debe reconocerse, y más aún que queden plasmados en la ley laboral, pues en estos tiempos de globalización y “modernización” de las relaciones laborales, los citados principios están pasando a segundo término.

Son de destacarse los principios de “productividad” y “calidad en el trabajo” que ahora plasma este precepto, pues los mismos son acordes a la necesidad de los sectores de impulsar la producción con calidad, lo cual, se estima, atraerá inversión y crecimiento al mercado.

Artículo 3o. A este precepto, en el segundo párrafo se le ha añadido la protección de la persona del trabajador en su dimensión humana y de dignificación, al establecer **la no discriminación**, de manera explícita, **por motivos de origen étnico, capacidades diferentes, opiniones, estado civil o cualquiera otro que atente contra la dignidad humana**.

Pensamos que al texto anterior de este párrafo, si se le aplicaba una interpretación extensiva, de algún modo se deducían estas condiciones de no discriminación —excepto la del estado civil—, pero es importante para el derecho del trabajo, que la persona del trabajador tiene un valor superior a cualesquier otro principio, figura o tema de la disciplina. En el caso de la edad, es deseable que la reforma considere sujetos de protección a los adultos “en plenitud” y a personas trabajadoras que, rebasada la línea de los cuarenta años, tengan acceso al trabajo y consideración al momento de la contratación. Se puede constatar que los empresarios siguen teniendo la política de no contratar a mayores de cuarenta años pues presuponen que ya son muy grandes para ocupar un puesto, lo cual evidentemente es erróneo y conculca este principio de la dignidad humana y de la estabilidad en el empleo.

Respecto a la no discriminación por razones de estado civil, es del todo oportuna la inclusión de esta condición de dignidad, ya que es sabido que hay “empleadores” que no contratan a mujeres recién casadas o a punto de contraer matrimonio, dadas las cargas laborales que representa la madre trabajadora.

Se añadió otro párrafo, a continuación del reformado, que dispone: **No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada**.

La aclaración es pertinente porque el empresario —empleador— tiene forzosamente que distinguir las diferentes cualidades que poseen sus trabajadores, en orden a las funciones que deben desempe-

ñar; es frecuente encontrarse con situaciones de esta índole, en que un trabajador se siente discriminado porque no fue contratado pese a que cuenta con un magnífico historial laboral, pero que sus cualidades particulares no son idóneas para un puesto o una labor.

El último párrafo de este precepto fue también reformado para incluir como de interés social promover **la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deben generar tanto a los trabajadores como a los empleadores.**

La reforma al artículo es congruente con la propuesta del proyecto, a efecto de aumentar la productividad y que ésta beneficie no solamente a los empleadores, como se ha venido suscitando con la libre empresa y el neocapitalismo. Esperemos que el propósito de la reforma se colme en realidad sobre todo para el sector trabajador.

Artículo 4o. La fracción I, inciso a) fue modificada para aclarar que se atacan los derechos de tercero cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador **que reclame la reinstalación en su empleo** sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como estaba el texto anterior, se podía interpretar en el sentido de que los trabajadores separados que hubiesen optado por demandar la indemnización constitucional y cuyo puesto se hubiese ocupado con la contratación de otro trabajador, se atacaban también los derechos de terceros, lo cual es erróneo. La aclaración por tanto, de que sí se atacan los derechos de tercero cuando el trabajador fue separado e intenta la reinstalación, no puede ser sustituido hasta que resuelva la junta.

En este mismo precepto, en la fracción II, inciso a) se modifica el número del artículo que aparece como una referencia; antes estaba el 468, que está derogado, para asentar el artículo 936, que es el caso de sustitución de trabajadores huelguistas que se niegan a seguir prestando servicios, en el caso descrito en el artículo 935.

Artículo 10. Por demás importante es la reforma a este artículo, en el cual se define a la persona del patrón y ahora es “empleador”, pues el término, como lo hemos asentado arriba, es obsoleto y da connotaciones de sumisión. La definición de “empleador” del texto legal describía al patrón como “la persona física o moral que **utiliza**

los servicios de uno o varios trabajadores”; el texto propuesto por la reforma cambia el verbo utilizar por **recibir**, lo que estimamos es correcto, pues en la doctrina se ha criticado que el empleador no utiliza los servicios, pues da la impresión de que éstos son una mercancía, y el cambio al verbo recibir es adecuado para otorgarle la dignidad al trabajo y al trabajador mismo, en concordancia con lo expuesto por los artículos 2o. y 3o. de la propia ley.

Artículo 11. Este artículo, que comprende quiénes son los representantes del empleador —directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento— fue reformado para añadir que estos sujetos son representantes del empleador **en sus áreas de responsabilidad**. Dicha reforma es adecuada, ya que el director de un área no puede ser representante de toda la empresa, sino en lo relacionado con su campo de acción y con los trabajadores que en dicha área laboran, no en toda la empresa.

Artículo 13. La responsabilidad del intermediario: la reforma a este artículo aclara el alcance de la responsabilidad solidaria, al establecer que **los empleadores que utilicen (debería decir reciban) en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro empleador son responsables solidarios de las obligaciones contraídas con aquellos**. Lo anterior para proteger de manera más llana los derechos de los trabajadores, sabedores de que existen auténticos empleadores sedicentes intermediarios que maniobran para evadir responsabilidades laborales.

Artículo 16. La reforma a este artículo, que define a la empresa, consiste en la adición a un segundo párrafo, para determinar con claridad los derechos al reparto de utilidades de los trabajadores de un establecimiento, y cuyo texto adicionado es: **Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades**.

La reforma es acorde con la protección a trabajadores de establecimientos que en ocasiones el empresario dueño del mismo establecimiento, pretende evadir el pago de las utilidades al hacerlos aparecer bajo otra titularidad empresarial.

2. TÍTULO SEGUNDO: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

En este apartado, abordaremos las reformas propuestas a los artículos 22, 25, 35, 39 y los adicionados 39-A al 39-F, 42, 47, 51 y 53.

Artículo 22. Este precepto dispone la prohibición de la contratación de menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria. Como es sabido, la educación obligatoria comprende ahora hasta la secundaria, y **la reforma cambia la palabra obligatoria, para en su lugar incorporar a la educación primaria, solamente.** De manera que, los menores de estas edades puedan entrar al mercado de trabajo sin que hayan terminado la secundaria, pues también es sabido que muchos menores de edad contribuyen al sostenimiento de su hogar. Lo triste del caso es que al no tener la secundaria concluida, las perspectivas de mejores percepciones salariales se ven truncadas.

Artículo 25. El artículo en cuestión contiene los requisitos esenciales de un contrato de trabajo por escrito, obligación que sigue siendo del empleador elaborar y entregar al trabajador. **Únicamente se añadió a los datos personales de cada parte, la Clave Única de Registro de Población, más conocida por sus siglas como CURP.** Es pertinente la adición de este dato para el contrato de trabajo, dado que en breve esta clave será, efectivamente, única para efectos de los trámites con las dependencias gubernamentales. Si para cuando entren en vigor las reformas propuestas el dato de la CURP ya lo tiene toda la población, será un instrumento importante para el manejo de todos los trámites laborales de empresa y trabajador.

Artículo 35. Este precepto, en su texto actual, comprende las duraciones de las relaciones de trabajo, que son: tiempo determinado, obra determinada y tiempo indeterminado. La reforma propone añadir dos modalidades: *por temporada y por capacitación inicial*, mismas que describe en dos artículos posteriores, el 39-A y el 39-B, y que transcribimos para su comentario:

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá es-

tablecerse 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, 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 ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe, y podrá ser despedido, sin responsabilidad para el empleador, de no acreditar competencia.

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

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses 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 ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe y podrá ser despedido, sin responsabilidad para el empleador, de no acreditar competencia.

En este aspecto, podemos apreciar que la tendencia globalizadora y neoliberal en lo que se la ha dado en llamar “modernización en la contratación de recursos humanos” hizo eco en los redactores de esta propuesta, asombrosamente consentida por el sector obrero.

Tales modalidades de contratación ya se vienen aplicando en la realidad, lo que está proponiendo la reforma no es nuevo pues la empresa continuamente busca acotar la antigüedad y el ahorro de cos-

tos laborales. Lo único que hace esta reforma es “legalizar” las prácticas que ya se están empleando y le aplica normas mínimas de protección al trabajador. El despido al trabajador que no demuestra competencia sin responsabilidad para el “empleador” se adiciona como una nueva forma de terminación de la relación de trabajo totalmente al arbitrio subjetivo del patrón. Los subsecuentes artículos 39-C, 39-D, 39-E y 39-F prevén una serie de “ventajas” y beneficios al trabajador contratado en estas circunstancias que al mismo no le quedará más remedio que aceptar de ser aprobadas estas reformas. Con todo ello, el principio de la estabilidad laboral termina por ser un principio rector del derecho del trabajo, ahora convertido al servicio del patrón o “empleador”.

Artículo 42. Se añade una fracción VIII a las causas de suspensión de los efectos de la relación de trabajo, en que no hay obligación de pagar el salario ni prestar el servicio: **VIII. En el caso de los trabajadores de temporada el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.** Es una consecuencia lógica de las adiciones comentadas arriba, en que en dicho periodo el trabajador no está prestando servicios, de no haberse efectuado esta adición se podría entender que el trabajador siguiese recibiendo salario.

Artículo 47. De los artículos más polémicos y difíciles de aplicar en la práctica es, sin duda alguna, este precepto, que contiene las causas de despido sin responsabilidad para el empleador.

Podemos afirmar que una buena parte de los asuntos que se tramitan ante las juntas de conciliación y arbitraje son precisamente los relativos a los conflictos que se suscitan por la aplicación de este artículo, por múltiples razones, como son por ejemplo, la indebida interpretación y manipulación de las causas de despido por el empleador, para hacer aparecer a un trabajador como insubordinado o irresponsable para aplicar el artículo de referencia, y otras artimañas de que se valen abogados y empleadores sin escrúpulos para evadir los pagos e indemnizaciones que legítimamente corresponden al trabajador y que sería prolijo enumerar aquí.

Ahora bien, no obstante las conductas poco éticas descritas, resulta que también existen trabajadores que se desempeñan de manera

irresponsable, desobligada, falta de moral y que provocan un daño al empleador y a su empresa.

En este último aspecto, destaca la reforma al artículo en comento, concretamente en las fracciones II, VIII, la adición de una fracción XIV bis y de un último párrafo; pasamos a comentar cada una.

Fracción II. Esta fracción, la que se aplica con más frecuencia para la ruptura de las relaciones laborales, contiene varias conductas en que puede incurrir el trabajador contra el empleador, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, como son faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos. La adición a esta fracción incluye ahora como sujetos pasivos de tales conductas “...**a los clientes del empleador o del público en general o conducirse reiteradamente en forma incorrecta frente al mismo...**”

En nuestra opinión la adición es correcta pues la clientela es un activo valiosísimo del empresario, y que el trabajador cometa alguna de estas conductas en contra de dicho activo implica un daño al patrimonio empresarial.

Fracción VIII. Actualmente, el texto de la fracción en cuestión preceptúa que es causa de rescisión justificada: “VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo”. La reforma a esta disposición contempla ahora lo que ya se venía solicitando en cuanto foro social y jurídico se ha organizado en el Distrito Federal y aun en algunas entidades federativas: el castigo o sanción a la conducta denominada acoso u hostigamiento sexual. Dado que estamos hablando de un artículo en que se contienen conductas del trabajador en contra del patrón —empleador— resulta que la fracción en comento posibilita la rescisión en contra del trabajador que cometa dichos actos —inmorales y de acoso u hostigamiento sexual— no sólo contra el patrón, sino contra cualquiera persona que se encuentre en el establecimiento o lugar de trabajo, lo cual implica una serie de sujetos tutelados por la norma más allá del ámbito patronal y estrictamente laboral.

En efecto, estimamos que si bien es cierto que el principal sujeto afectado en su esfera jurídica es el patrón —empleador— por una

conducta de esta naturaleza, por haberse suscitado precisamente en su centro de trabajo, también es muy cierto que la conducta del trabajador en una fuente de empleo no se circunscribe a lo estrictamente laboral; el ambiente de trabajo se presta a muchas actitudes, conductas y aun costumbres, tan divergentes en nuestro medio, que la sexualidad y la integridad corporal de los individuos que laboran en una empresa se pueden ver amenazadas seriamente o bien todo lo contrario, que se toman medidas preventivas y de educación de valores y principios morales: lo que es absolutamente indispensable para los empresarios es que tienen que hacer ver a sus trabajadores, que este tipo de conductas atenta contra la dignidad de los individuos y que el resultado es el despido, totalmente justificado.

Fracción XIV Bis. A este artículo, la propuesta de reforma pretende añadirle una fracción “bis” (mejor hubiera recorrido la numeración para no tener injertos ni apéndices) que dispone textualmente: **“La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43”.**

La adición obedece a que de acuerdo con el artículo 42 de la ley de la materia, es causa de suspensión de los efectos de prestar el servicio y pagar el salario, en concreto en el caso de la fracción VII, el que el trabajador no cuente con los documentos necesarios conforme a las leyes y reglamentos para prestar el servicio, imputable dicha falta al trabajador y que conforme al artículo 43, fracción IV, la suspensión dura hasta dos meses, pero sin que aparezca claramente ninguna sanción o medida correctiva para dicho trabajador. Por ello, la propuesta de adición llena la laguna de la ley al tener como causa de rescisión sin responsabilidad para el empleador que una vez transcurrido el periodo de dos meses se puede rescindir la relación laboral.

Adición de un último párrafo al artículo 47. El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.

Podemos afirmar que la adición de mérito es cuestionable; en efecto, la condición de los trabajadores domésticos, de por sí deplorable,

no permite que puedan hacer valer sus derechos en muchas ocasiones, y la adición de referencia viene a ser una negación de su condición de empleado. ¿Qué justificación puede tener el reformador al no obligar al empleador entregar el aviso de despido, que sí obliga para con todos los demás tipos de trabajadores?

Artículo 51. El artículo de referencia contiene la lista de conductas llevadas a cabo por el empleador y en algunos casos por sus directivos y representantes, en contra del trabajador y que tienen como consecuencia que el trabajador se pueda separar —rescindir— del trabajo sin su responsabilidad.

En la reforma que se propone y que comentamos, se adiciona una causa más de rescisión, en la fracción II, consistente en el hostigamiento sexual, en que ahora la víctima de tal acción es el trabajador y cónyuge, padres hijos o hermanos, cometida por el empleador, sus familiares o su personal directivo o administrativo.

La protección al trabajador y a sus familiares está perfectamente justificada por la reforma; de hecho, es en este caso en que el trabajador es quien resulta ser la víctima más frecuente de estas conductas, y más en concreto, las trabajadoras.

Artículo 53. El artículo en cuestión contiene la serie de acontecimientos que dan lugar a que termine la relación de trabajo, sea por causas ajenas a la voluntad de las partes o que provenga por el consentimiento de ambos.

La adición de una fracción I bis, que por su importancia y trascendencia transcribimos, es patente: **“Son causas de terminación de la relación de trabajo: I bis. La renuncia voluntaria del trabajador”.**

Es importante la adición, puesto que la fracción I, que contiene como causa de terminación el “mutuo consentimiento de las partes” es aplicable en estricto sentido a los contratos de trabajo por obra o tiempo determinados en que el “mutuo consentimiento” se ve reforzado con la cláusula de terminación de la relación al concluir la obra o vencer el término, y sin embargo, para ello el propio legislador previó una causa específica en la fracción III del citado artículo; entonces, ¿cuándo, en qué casos se aplica la causa de terminación “por mutuo consentimiento”? ¿Es realmente posible imaginarnos el esce-

nario en que trabajador y empleador concurren sus dos voluntades, al unísono, para expresar al mismo tiempo que dan por terminada su relación de trabajo? No lo creemos así.

La causa de terminación de la relación laboral por medio de la renuncia —libre y voluntaria— del trabajador, no se encontraba expresamente establecida en la ley, sino implícitamente, por ejemplo en el artículo 162 de la ley que regula el pago de la prima de antigüedad.

Numerosas terminaciones de relaciones de trabajo en que el trabajador realmente renuncia —o lo hacen renunciar, que es una práctica cotidiana en muchas empresas contrariando seriamente los derechos del trabajador— se han estado cobijando al abrigo del artículo 51, fracción I, y que en nuestro concepto es erróneo, pues la renuncia del trabajador es un acto totalmente unilateral de voluntad para dejar de trabajar para un empleador, sin necesidad de que se requiera, como se afirma, la voluntad del patrón para que el acto sea perfecto y surta efectos.

La reforma es oportuna para regular claramente que tal voluntad unilateral es causa de terminación, además de que viene a confirmar la libertad de trabajo reconocida en la Constitución Política de la República.