

Reforma laboral sí toca Artículo 123

Zenyazen Flores

Martes, 16 de marzo de 2010

- Flexibilidad viola la Constitución.
- Antes de un año habría resoluciones de la Suprema Corte.
- La STPS debe ser cuidadosa: Néstor de Buen.

Pese a que el secretario del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, ha insistido en que la aprobación de una reforma laboral no implicaría modificaciones al artículo 123 constitucional, a fin de respetar los derechos de los trabajadores, especialistas aseguraron que los cambios propuestos sí requieren enmiendas a la Carta Magna.

El funcionario ha repelido en distintas ocasiones que México requiere ser más competitivo y productivo en su economía, pero para ello es "urgente" flexibilizar las formas de trabajo: contratación a prueba, por medio tiempo, por hora o trabajo en casa.

Para los expertos en materia laboral Alfonso Bouzas, Carlos Rodríguez y Ricardo de Buen, la flexibilidad en el trabajo implica violaciones a la Constitución, y un paso para cambiarla "por la puerta de atrás".

De hecho, **dijo Bouzas, especialista de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)**, si lo que se pretende es modificar el marco jurídico del ámbito laboral, se debe hacer acompañado de cambios al artículo 123, a fin de evitar en un futuro que ambas disposiciones jurídicas se confronten.

"Una reforma como la que propone Lozano Alarcón nos daría una ley de efímera vida, y antes de un año va a haber resoluciones de inconstitucionalidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), y vamos a estar nuevamente discutiendo la necesidad de revisar el marco normativo del trabajo "

Indicó que los temas de la estabilidad en el trabajo y la flexibilidad tanto en la jornada laboral como en el salario mínimo son la columna vertebral de la Constitución.

El artículo 123 establece que "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. . La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

La Secretaría del Trabajo, señaló el abogado De Buen, debe ser cuidadosa en los conceptos de temporalidad que propone, ya que la Constitución es clara en garantizar la estabilidad en el empleo, consecuencia de que la LFT vigente no permite la contratación a prueba.

Sobre la propuesta para regular los tiempos de las huelgas y un límite para el pago de salarios caídos cuando los paros laborales se prolongan por más de seis meses, el director del Centro de Reflexión Laboral (Cereal), Carlos Rodríguez, dijo que sólo evidenciaría incoherencias entre la ley reglamentaria y la Constitución, toda vez que el artículo 123 no abunda en plazos para concluir las huelgas.