

416-21-



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS CONDICIONES
DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DEL
VESTIDO EN MEXICO.**

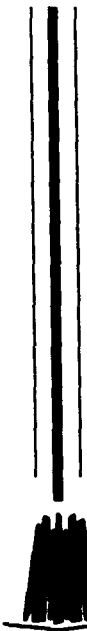
T E S I S

Que Para obtener el Titulo de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a:

JOSE JAVIER MARTIN RIVERA ORTIZ



San Juan de Aragón , Edo. de México 1997.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DEL VESTIDO EN MEXICO.**

AL GRAN CREADOR A QUIEN ME DEBO.

A MIS PADRES POR BRINDARME LOS MEDIOS NECESARIOS
PARA REALIZARME.

A MIS HERMANOS POR SU APOYO Y COMPRENSION.

A MI ESPOSA COMPAÑERA FIEL EN LO PROSPERO
Y EN LO ADVERSO.

A LA VIDA QUE HA FORJADO EN MI UN GRAN ESPIRITU
DE LUCHA.

A MIS HIJOS: CARLOS,

ERIC

Y

ANGEL,

A QUIENES CONSIDERO UNA BENDICION DE DIOS

Y SON LA RAZON PRINCIPAL DE MI EXISTIR.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ARAGON",
POR HABERME CONCEDIDO FORMAR PARTE DE LA INSTITUCION
Y CON ELLO HACERME EXTENSIVO EL CONOCIMIENTO DEL SABER.

A MI ASESOR DE TESIS:

LIC. JESUS CASTILLO SANDOVAL.

**INFINITAMENTE LE AGRADEZCO SU ASESORAMIENTO TAN ESPECIAL
Y PROFESIONAL EN LA OBTENCION DE MI MAS ANHELADO DESEO.**

AL H. JURADO DEL EXAMEN PROFESIONAL:

LIC. JESUS CASTILLO SANDOVAL.

LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO.

LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO..

LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA.

LIC. J. BLAS VELASCO ZUÑIGA.

A TODOS MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

QUE DE ALGUNA MANERA ME IMPULSARON
A SEGUIR ADELANTE.

CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DEL VESTIDO EN MEXICO.

I N D I C E

Introducción 8

CAPITULO PRIMERO

ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1.- Concepto del Contrato Individual del Trabajo 15
a).- Elementos esenciales 17
b).- Elementos de validez 18
c).- Requisitos de eficacia 22
2.- Concepto de Condiciones de Trabajo 23
a).- Clasificación
de las condiciones de trabajo 25
b).- Bienes jurídicos que tutela 27
c).- Integración de las condiciones de trabajo 28
c.a.)- La Jornada de Trabajo 28
c.b.)- Los días de descanso 34
c.c.)- Las vacaciones 38
c.d.)- El salario 43
c.e.)- El aguinaldo 49
c.f.)- El reparto de utilidades 50
3.- Terminación del contrato individual del trabajo 53

CAPITULO SEGUNDO

ESTRUCTURA Y REGULACION JURIDICA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA
EN MEXICO.

1.- Concepto de Maquila 57

2.- Antecedentes de la Industria Maquiladora en el contexto Internacional	59
3.- Antecedentes de la Industria Maquiladora en la Zona Fronteriza del Norte de México	63
4.- Marco Jurídico de la Industria Maquiladora en México	72
5.- Referencia Sobre el vigente Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación	78

CAPITULO TERCERO

DE LAS IRREGULARIDADES EN LA ESTRUCTURA JURIDICA DEL CONTRATO DE MAQUILA EN EL ESTADO DE MEXICO.

1.- Partes que integran la relación de trabajo	98
2.- Concepto de contrato de maquila	106
a).- Obligaciones de la empresa matriz contratante	107
b).- Obligaciones de la empresa maquiladora contratista	108
3.- Praxis en el Estado de México: el contrato de prestación de servicios de maquila	109
a).- Definición	113
b).- Clasificación	114
c).- Elementos personales	115
d).- Elementos reales	115
e).- Obligaciones de ambas partes	115
4.- Crítica a las irregularidades que presenta el contrato de prestación de servicios de maquila	117
5.- Diferencias entre el contrato individual del trabajo y el contrato de prestación de servicios de maquila	119
6.- Ventajas y desventajas de ambos contratos	124

7.- Propuesta del sustentante a la Ley Federal del Trabajo para erradicar y devolver a la prestadora de servicios de maquila su calidad de sujeto de una relación laboral	127
CONCLUSIONES	133
BIBLIOGRAFIA	137
LEGISLACION	140

INTRODUCCION

La Industria Maquiladora es un fenómeno y un producto de la economía internacional contemporánea que se ha desarrollado en México dentro de un régimen jurídico complejo pero congruente tanto con la naturaleza y exigencias particulares de esta industria como con los objetivos de desarrollo económico e industrial que el país procura a través de su integración a la economía.

Entendida globalmente, la Industria Maquiladora se desenvuelve dentro del sistema capitalista internacional en el que se destaca una complementación recíproca entre los países desarrollados o industrializados y los países subdesarrollados o en vías de desarrollo. Por ello, este sistema se caracteriza por un esfuerzo de los dos conjuntos o tipos de países por mantener y acelerar su ritmo de desarrollo mediante la aplicación de políticas económicas adaptadas especialmente para complementar las características peculiares a cada país, resolver sus problemas inmediatos y establecer las bases para un crecimiento sostenido y coherente; tal es el caso concreto de la Industria Maquiladora del Vestido del nuestro con los Estados Unidos de Norteamérica en la zona fronteriza norte de aquél con éste.

En este mismo orden de ideas, nuestro país aparece en el - escenario internacional de la Industria Maquiladora en todas -- sus ramas a partir de 1964, creando con ello instrumentos legales para proteger a los trabajadores-maquileros, y con ello consecuentemente regular la inversión extranjera.

Así pues, el gobierno mexicano desde esa época hasta la actual, se desarrolla mediante Programas y Decretos para regular el aspecto laboral, fiscal y aduanero de dicha industria, que - es y sigue siendo fuente permanente de empleos y captación de - divisas.

Sin embargo, en el aspecto laboral, la Industria Maquiladora en la Zona Fronteriza esta debidamente regulada por la vigente Ley Federal del Trabajo, y no desde ahora, sino desde sus -- orígenes, más no en las demás zonas económicamente activas del país, como es la del centro, y más específicamente en el Estado de México.

Ante esta problemática, hoy en día, las empresas contratatantes de la Industria Maquiladora han desvirtuado la verdadera naturalidad jurídica del contrato de maquila que es un contrato laboral innominado, para convertirlo dolosamente en un contrato - atípico civil, que ellos han denominado "contrato de servicios__

de maquila", por lo que miles de trabajadores son llevados ficticiamente al campo del derecho común o civil, es decir, a una normatividad que les resulta abiertamente impropia y notoriamente desventajosa.

La práctica de este contrato civil usurpando al laboral, es frecuente por razones que saltan a la vista, como es el alto índice de desempleo, la ignorancia de la ley por parte de los trabajadores-maquileros, el abuso de los supuestos "Receptores del contrato de prestación de servicios de maquila" que en realidad son empresarios o patrones bien enterados de esta situación y que bien aprovechan para crear para su beneficio "un sub mundo laboral", además de que no existe hasta el momento un programa por parte de las autoridades competentes para sancionar estas irregularidades.

De este modo, el presente trabajo de investigación que lleva por título "Consideraciones Respecto a las Condiciones de Trabajo en la Industria Maquiladora del Vestido en México", es motivo de su análisis, desde su marco teórico como práctico, para poner de manifiesto la imposición que hacen los empresarios de una forma dolosa de un contrato civil desplazando al laboral, lo cual origina graves perjuicios a los derechos de la clase trabajadora maquilera en el Estado de México.

Para efecto de nuestro estudio, daré a continuación, en -- forma generalizada el contenido de cada capítulo que compone al mismo.

El capítulo primero esta dedicado al análisis del contrato individual del trabajo, así como las condiciones de trabajo que son inherentes a toda relación laboral. Su exposición doctrinal y legal dejan bien claro las consecuencias que se derivan a la luz de la vigente Ley Federal del Trabajo.

El capítulo segundo, lleva como propósito hacer un bosquejo histórico sobre el desarrollo legislativo de la Industria Maquiladora en nuestro país, haciendo hincapié sobre las notas -- particulares de cada instrumento legal, con el fin de comparar el régimen legal de los trabajadores-maquileros con el que hoy, en día se practica.

El capítulo tercero, es un análisis legal y doctrinal, sobre las bases fraudulentas en que descansa el conocido "contrato de prestación de servicios de maquila" que emplean unilateralmente las empresas contratantes de la Industria Maquiladora del Vestido en el Estado de México, por lo que también hacemos su comparación jurídica con el contrato individual de trabajo, para hacer notar sus ventajas y desventajas; y por otro lado, -

demostrar que el primero es una relación contractual desventajosa para los trabajadores-maquilleros, donde impera un abuso de igualdad de las partes, que aprovechan los empresarios contratados.

Finalmente, proponemos una adición a la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de que las autoridades competentes revisen cuidadosamente esta clase de contratos civiles que en el fondo crean verdaderas relaciones laborales, y con ello erradicar esa práctica ventajosa que es contraria al espíritu del --- Constituyente a la luz de lo que dispone el artículo 123 Constitucional.

CAPITULO PRIMERO
ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO

ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- 1.- Concepto del Contrato Individual del Trabajo.
 - a).- Elementos esenciales.
 - b).- Elementos de validez.
 - c).- Requisitos de eficacia.
- 2.- Concepto de Condiciones de Trabajo.
 - a).- Clasificación de las condiciones de trabajo.
 - b).- Bienes jurídicos que tutela.
 - c).- Integración de las condiciones de trabajo.
 - c.a).- La Jornada de Trabajo.
 - c.b).- Los días de descanso.
 - c.c).- Las vacaciones.
 - c.d).- El salario.
 - c.e).- El aguinaldo.
 - c.f).- El reparto de utilidades.
- 3.- Terminación del contrato individual del trabajo.

1.- CONCEPTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El concepto legal del contrato individual laboral lo encontramos expresamente en el artículo 20 de la vigente Ley Federal del Trabajo que dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona - se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, - mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

De la interpretación de este precepto encontramos una -- contradicción, en el sentido de que el legislador confunde lo que es un contrato individual de trabajo con la relación de - la misma, derivado pues de la expresión de "...la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Por tanto, legislativamente no encontramos la distinción entre ambas nociones legales.

Esta problemática ha sido resuelta por la doctrina laboral con gran éxito al considerar que "la relación de trabajo__ inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el - servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona -- por el simple acuerdo de voluntades".(1) Por consiguiente, to do contrato individual de trabajo, para ser válido, requiere__ de un acuerdo de voluntades, libres de error, de dolo y de -- violencia y se perfecciona en el preciso momento en que las - partes se ponen de acuerdo; la relación de trabajo, en cambio, se inicia exactamente en el instante en que empieza a prestar se el servicio personal; pero puede darse el caso de que exi ta un contrato de trabajo sin relación de trabajo, luego en-- tonces la existencia de ésta hace que se presuma aquél.

La característica fundamental de la relación de trabajo__ es la subordinación, que consiste en que el patrón tiene tanto la facultad de mandar como el derecho de ser obedecido. -- Existe al respecto dos grandes limitaciones: que las órdenes__ se refieran al trabajo pactado expresamente, y que se den den tro de la jornada de trabajo; por tanto no importa la denominación que se le de aquélla (relación de trabajo o contrato - individual de trabajo) si dicha relación está regulada por -- las normas contenidas en la vigente Ley Federal del Trabajo.

1.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 6a. edición. Editorial Trillas. México, 1991. p. 109.

a).- ELEMENTOS ESENCIALES.

Los elementos esenciales que integran al contrato individual de trabajo son el consentimiento, y el objeto posible, - los que a continuación examinamos.

Por lo que toca al consentimiento, lo entendemos como to da manifestación exteriorizada de voluntades, cuyo acuerdo de éstas, originan una relación de trabajo.

Así, el consentimiento puede ser expreso o tácito. El -- primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en -- donde constan las condiciones de trabajo de conformidad con - el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, verbalmente; y el segundo, cuando no se ha empleado una forma para -- celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran -- que se ha consentido la prestación de servicios personales.

La propia Ley Laboral no autoriza contratos verbales, -- pues la falta de éste será siempre imputable al patrón, y por tanto, en atención a lo que dispone el artículo 24 de la propia Ley de la materia, las condiciones de trabajo serán expre sadas por escrito, sin que exista duda alguna sobre dicha re lación laboral.

En forma generalizada, los doctrinarios laboristas han - señalado que el objeto posible en la relación laboral es de - dos clases, a saber: a).- objeto directo; y, b).- objeto indirecto.

El primero lo forman los siguientes postulados: a).- por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada; y, b).- por parte - del patrón, consiste en la obligación de pagar un salario.

En cuanto al segundo, corresponde la prestación efectiva del servicio laboral específico y el pago del salario oportuno, tanto en tiempo como en forma.

b).- ELEMENTOS DE VALIDEZ.

Los elementos de validez que configuran el contrato individual de trabajo son la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la formalidad, y en cuyo orden haremos su exposición.

Primeramente, entendemos por capacidad "la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas. Ahora bien: si el sujeto sólo puede ser titular de derechos y obligaciones, afirmamos

que tiene capacidad de goce, por el contrario, puede por sí mismo disponer de sus derechos y obligaciones, su capacidad será también de ejercicio".(2)

Así pues, nuestra Constitución Federal y la Ley Laboral_ prohíben el trabajo a los menores de 14 años y el de los mayores de edad, pero menores de 16 años, que no hayan terminado_ la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus_ padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, en atención a_ lo que dispone el artículo 123, fracción III de la Carta Magna, además de los numerales 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, afirma el maestro Mario de la Cueva -- que la "prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de_ incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez; tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado - la educación obligatoria".(3) Por tanto, es correcto y justificable ese impedimento que ordena el legislador, pues con -- ello permite a estos menores de edad continuar con su desarrollo intelectual en el ámbito educativo.

2.- Buen L, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. 8a. edición. Editorial Porrúa. México, 1991. pp. 517-518.

3.- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a. edición. Editorial Porrúa. México, 1990. --- p. 36.

En este mismo orden de ideas, el único supuesto que contempla la propia Ley Federal del Trabajo en que existe vicio_ de consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la - relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha si do engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea que éste, o por el sindicato que - lo propone. La Ley Laboral sanciona este supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47, fracción I de la -- Ley Federal del Trabajo.

Por lo que corresponde a la licitud del objeto, ésta no_ debe ser contraria a la norma jurídico-laboral, ni a las buenas costumbres ni a la moral pública, toda vez que "el trabajo o servicio que se requiere de algún individuo debe ser para una actividad permitida por la ley, de lo contrario el con trato carece de valor y no puede exigirse su cumplimiento com plete".(4) Ejemplo de ello lo tenemos en el caso de que una - persona contrate los servicios de otro para transportar estupefacientes o psicotrópicos, por tanto existiera un convenio - origine una remuneración para cometer un delito, pero como el fin es ilícito, no producirá efectos de una relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo contempla y sanciona estos su
4.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17a. - edición. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 54.

puestos en atención de que sus normas son de orden público y el Estado esta atento a su cumplimiento, de esta manera el artículo 50., en síntesis, considera y sanciona como objeto ilícito de toda relación laboral los siguientes supuestos hipotéticos: a).- el trabajo para menores de edad; b).- jornada de trabajo mayor a lo dispuesto por la propia Ley Laboral; c).- horas extras para menores de dieciséis años; d).- salario inferior al mínimo autorizado; e).- el pago de salario en lugares impropios como cantinas, cafés o tiendas, entre otros; -- f).- consumir productos en tiendas determinadas en forma obligatoria; g).- el trabajo nocturno después de las veintidos horas para menores de edad; y, h).- la renuncia por parte del trabajador de cualquier derecho consignado en las normas de la vigente Ley Federal del Trabajo.

En definitiva, la ilicitud en el objeto, determinante de la nulidad de la cláusula respectiva juega paralelamente a la incapacidad de goce, en algunos casos. Como ocurre en la fracción I, del citado numeral. En este caso, concurren dos motivos de nulidad: una derivada de la incapacidad y otra de la ilicitud en el objeto.

Por lo que corresponde a la forma, aspecto que con anterioridad dejamos anotado, cabe agregar, que el contrato indivi-

dual de trabajo es consensual, pero formal sólo como medio de prueba de acuerdo a lo que dispone el artículo 24 de la Ley - Federal del Trabajo, lo cual también significa que es preciso otorgarlo por escrito para que de esta manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo, pues es una obligación_ del patrón estipular por escrito las condiciones de trabajo, de lo contrario le es imputable, de manera que aún cuando no_ exista un documento en que no conste dicho contrato, el trabajador estará amparado a la luz de la protección social que -- contiene el artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria; normas jurídico-laborales que le son favorables para la_ protección de sus derechos.

c).- REQUISITOS DE EFICACIA.

Dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero ta les disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea, que no_ existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del - trabajo. Esto se puede observar en los siguientes artículos - que menciona la Ley Federal del Trabajo: "Las relaciones de - trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por un -- tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la_

relación será por tiempo indeterminado". (artículo 35); "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". (artículo 36); "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y, III.- En los casos previstos por esta Ley". (artículo 37); "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año". (artículo 40).

2.- CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Sobre el concepto de las condiciones de trabajo, existe entre los mismos doctrinarios diferencias de criterios, de tal modo, que para el maestro Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y de la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto labo-

ral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, asegurarán de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y proporcionan un ingreso decoroso".(5)

Para la mayoría de los demás tratadistas en esta materia, dicha afirmación resulta bastante restringida, debido a que sólo comprende derechos y obligaciones de los trabajadores y omite la situación de los patrones dentro de la relación laboral.

Contrariamente a esta opinión, afirma categóricamente el maestro Néstor de Buen que "discrepamos de la opinión de Mario de la Cueva. Las condiciones de trabajo no son sólo beneficios en favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial, tengan ese carácter. A lo largo de este estudio advertimos que también implican prerrogativas patronales. En el caso, v. gr., de las disposiciones contenidas en los arts. 65, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo - en los casos de siniestro o riesgo inminentes en que peligra la existencia misma de la empresa; o el 110, que fija las contingencias que pueden descontarse del salario y el 118 que reconoce a los empresarios el derecho de reinvertir sus utilidades.- Cueva, Mario de la. Op. Cit. Tomo I. p. 226.

des y a obtener un interés razonable por el capital que invierten en sus empresas".(6) Por tanto, en opinión de este autor, las condiciones de trabajo deben observarse bajo un li-
neamiento de reciprocidad entre trabajador y patrón, esto es, un equilibrio de derechos y obligaciones que nacen de la rela-
ción laboral entre ambas partes, y no solamente derechos ha-
 cia los trabajadores como lo pone de manifiesto el maestro Ma-
rio de la Cueva; sino en forma equilibrada como lo asegura --
 acertadamente el tratadista Néstor de Buen.

«).- CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO.

Siguiendo las ideas del tratadista mexicano Mario de la Cueva, clasifica las condiciones de trabajo en atención a las funciones y finalidades de las normas que las contienen, y -- que son las siguientes:

"I.- Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como ejemplo, la jornada de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etcétera.

II.- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son

6.- Buen L, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. 8a. edición. Editorial Porrúa. México, 1991. pp. 137-138.

las normas que protegen la salud y la vida de los trabajado--
res componentes de un conglomerado.

III.- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva so---
cial.- Son normas que consagran prestaciones de las cuales --
disfrutan todos los trabajadores en general".(7)

Para el maestro Néstor de Buen, la clasificación de las_
condiciones de trabajo "se refieren a aquellos aspectos más -
importantes que integran el objeto de la relación laboral. Si_
guiendo el orden de la Ley, pueden mencionarse las siguientes:
a).- jornada de trabajo; b).- días de descanso; c).- vacacio-
nes; d).- salario; e).- participación de los trabajadores en_
las utilidades de las empresas".(8)

De esta manera, nuestra vigente Ley Federal del Trabajo_
incluye la reglamentación de las condiciones de trabajo en el
Título Tercero, precisamente denominado "Condiciones de Traba_
jo" (artículos 56 al 131). Sin embargo, no incorpora a este -
Título otros aspectos que a juicio de los maestros Mario de -
la Cueva y Néstor de Buen, entre otros (y con el cual coinci-
dimos), deberían formar parte del mismo y que integran el Tí-
tulo Cuarto, denominado "Derechos y Obligaciones de los Traba_
jadores y de los Patrones". Ahí aparecen, además de las obli-
7.- Ibidem.
8.- Buen L, Néstor de. Op. Cit. Tomo II. p. 141.

gaciones y prohibiciones de uno y otro, las disposiciones relativas a las habitaciones para los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y los derechos derivados de las inversiones de los trabajadores, que en conjunto también integran las prestaciones que deben percibir los trabajadores por los servicios personales que prestan al patrón.

b).- BIENES JURIDICOS QUE TUTELA.

Los bienes jurídicos que involucran las condiciones de trabajo podemos resumirlas en cuatro ideas a la luz de la norma jurídica-laboral, y que son:

a).- La contratación por tiempo u obra determinados implica una condición en la prestación del servicio, propia de la estabilidad en el trabajo.

b).- El medio ambiente del trabajo y las prácticas realizadas por lo patrones son, a no dudar, condiciones íntimamente vinculadas con la protección de la salud, la integridad física y mental, y la vida del trabajador.

c).- El salario, las normas protectoras del mismo y las

prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otros, son modalidades o condiciones de un ingreso razonable.

d).- Por último, la capacitación y el adiestramiento también constituyen condiciones de trabajo.

Sin embargo, nace de esta apreciación una crítica, en el sentido de que la propia Ley Federal del Trabajo delimita dentro del ámbito específico de las condiciones de trabajo, en el Título Tercero, Capítulos I al VIII, como si los otros aspectos no se refirieran a condiciones de trabajo.

c).- INTEGRACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
c.a.)- LA JORNADA DE TRABAJO.

Para los laboristas ha resultado difícil emitir un concepto que generalice la jornada de trabajo, sin embargo, en base a juiciosos razonamientos doctrinales y los preceptos que plasma la Ley Federal del Trabajo, se ha podido solucionar este problema, por tanto, abordaremos los planteamientos doctrinales y después su regulación legal.

Por consiguiente, la jornada de trabajo "es la base del

tiempo señalado como máximo por la Constitución y la Ley, que sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado (salario mínimo y profesional) que debe recibir un trabajador por su trabajo".(9) Este concepto, a nuestro juicio, está apoyado totalmente en la lectura de los artículos derivados - de la Ley Federal del Trabajo, pero principalmente de las --- fracciones I y II del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Para el maestro José Morales, la jornada de trabajo podría entenderse como "las horas diarias de trabajo, o como la duración del tiempo diario, o bien como el tiempo diario jurídicamente obligatorio en que el trabajador subordinado debe - estar a disposición de su patrón".(10) Lo que sí debemos dejar constancia, es que el concepto de esta noción legal, se - encuentra integrado por dos elementos: el primero, de naturaleza temporal, es decir, un lapso determinado; y el segundo, una acción, obra o conducta humana que se realiza en ese espacio temporal. Comúnmente se le define como la duración del -- trabajo diario de los trabajadores, de tal modo, que no nada_ más se requiere del transcurso del tiempo, sino de la acción_ esforzada del hombre en el trabajo, y que origine por ello -- una remuneración y el elemento subordinación.

9.- Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana María. Noiones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2a. edición. Editorial Pac. México, 1991. p. 82.

10.- Morales Sanabria, José. Derecho del Trabajo Mexicano. 3a. edición. Editorial Prisma. México, 1989. p. 72.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Este precepto ha recibido por parte de los tratadistas - más autorizados en la materia importantes críticas, así por ejemplo, generalmente "se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore".(11)

No obstante, otro importante tratadista como es el profesor Baltazar Cavazos, apunta que dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él.

Como la definición de la ley tendríamos que concluir que la jornada de trabajo se iniciaría desde el momento en que el trabajador salga de su casa para dirigirse a su trabajo, lo -

11.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. 74a. edición. Editorial Porrúa. México, 1994. p. 54.

cual resulta absurdo, ya que en tal supuesto la jornada se au-
mentaría o reduciría según la distancia de la casa del traba-
 jador a su empleo o dependiendo de que el obrero fuese a su -
 empresa en automóvil, en bicicleta o a pie".(12

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con ésta opinión, -
 aunque agregaríamos el siguiente comentario al referido ar---
 tículo 58 de la Ley Laboral en el sentido de afirmar que exis-
 ten dos elementos: por una parte, un período en el que el tra-
 bajador, no sólo de manera pasiva se encuentra dentro de la -
 noción de subordinación, sino que realiza una labor en el ---
 tiempo y está en disponibilidad, que es precisamente para ---
 prestar sus servicios personales.

Por lo que respecta a la clasificación de la jornada de -
 trabajo, la doctrina laborista ha sido productiva en este se-
 tido, con criterios sumamente amplios, esto es, hay numerosas
 clasificaciones, que difieren una de otras, y el solo hecho -
 de involucrarlas o citarlas, rebasaría el propósito de nues--
 tro estudio, por esta razón, nos referiremos a la clasifica--
 ción que ordena la propia Ley Federal del Trabajo, y en este -
 orden estatuye lo siguiente:

I.- Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y 20 -
 12.- Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usuales
Sobre Temas Laborales. 3a. edición. Editorial Trillas. -
 México, 1989. p. 83.

horas, con una duración máxima de ocho horas. (artículos 60 y 61).

II.- Jornada nocturna. Comprende de las 20 a las 6 horas_ con una duración de siete horas. (Artículos 60 y 61).

III.- Jornada mixta. Es la que comprende períodos de las - jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno - sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y me- dia o más horas, se reputará jornada nocturna; tiene una dura- ción máxima de siete y media horas. (artículos 60 y 61).

Otro aspecto sobre la jornada de trabajo lo encontramos_ en la fracción IX del artículo 123, apartado "A" de nuestra - Carta Magna que fija el pago de las horas extras en un cien - por ciento más de las horas normales.

La Ley Federal del Trabajo hace las siguientes distincio- nes: a).- cuando las horas extraordinarias laboradas en una - semana, sumen hasta nueve, "se pagarán con un cien por ciento más el salario que corresponda a las horas de la jornada". -- (artículo 67, segundo párrafo).

_____ b).- Cuando las horas extraordinarias laboradas en una -

semana excedan de nueve, las primeras horas, o sea hasta nueve, se pagaran con un cien por ciento más el salario que corresponda a las horas de la jornada.

Unicamente el tiempo que pase de las nueve primeras horas en la semana "obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley". (artículo 68, segundo párrafo).

El patrón se hará acreedor a una sanción, cuando permita que un trabajador labore más de nueve horas extras en una semana. Conforme al artículo 1000 de la Ley Federal del Trabajo se le sancionará con el equivalente de quince a trescientas - quince veces el salario mínimo general, considerando la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Lo anterior obliga al patrón a cuidar que un trabajador no labore más de nueve horas. Esto se funda en el artículo 50 de la propia Ley Laboral que ordena que "las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que producirá efecto legal, ni impedira el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...III.- Una

jornada mayor que la permitida por esta ley;..." Los conflictos laborales se han multiplicado constantemente por las reclamaciones de muchos trabajadores por el pago de horas extraordinarias, debido a los abusos de los patrones.

c.b.)- LOS DIAS DE DESCANSO.

Los días de descanso han sido considerados por la doctrina como aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios. Estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia de que estos últimos pueden derivar de la propia Ley Federal del Trabajo, o bien del pacto colectivo o individual.

Primeramente, abordaremos lo concerniente a los días de descanso semanal, entendiendo que es la limitación de la jornada y que obedece a preservar la salud física y mental de los trabajadores.

Por esta razón, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Así también, el artículo 73 de la propia Ley Laboral es-

tatuye que: "Los trabajadores no están obligados a prestar -- servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta dispo- sición, el patrón pagará al trabajador, independientemente -- del salario que le corresponda por el descanso, un salario do- ble por el servicio prestado". En este caso, estamos frente a una norma imperativa sui generis, pues por una parte los tra- bajadores no están obligados a prestar sus servicios en los - días de descanso semanal, por otra parte advierte la posibil- dad de que se quebrante la norma jurídica-laboral, estable- ciendo en tal caso una sanción económica al patrón en favor - de los trabajadores, claro está, sin perjuicio de la multa -- que eventualmente podría fincarse.

Ahora bien, los días de descanso obligatorio difieren, - en cuanto a su finalidad, de los días de descanso semanal, -- pues la Ley Federal del Trabajo los instituyó para que el tra- bajador descanse y reponga las fuerzas perdidas por seis días de trabajo, en tanto que los descansos obligatorios tienen co- mo objetivo que los trabajadores puedan conmemorar la fiesta_ de que se trate.

En este orden de ideas, la doctrina jurídica ha conside- rado que nada impide, que se pacte un mayor número de días de descanso semanal y obligatorio de los contemplados por la pro-

plia Ley Laboral, teniendo éstos el mismo tratamiento que aquéllos.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala que_ "son días de descanso obligatorio: I.- El 1º de enero; II.- - El 5 de febrero; III.- El 21 de marzo; IV.- El 1º de mayo; -- V.- El 16 de septiembre; VI.- El 20 de noviembre; VII.- El 2o. de noviembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y, VIII.- El 25 de diciembre. IX.- El que determinen las leyes federales y locales --- electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efec---tuar la jornada electoral".

La razón de estos días de descanso obligatorio sirven -- precisamente para celebrar días significativos en la historia nacional de nuestros días.

Aunque cuando estos días son consignados como obligato--rios por la Ley Laboral, existe la posibilidad de que, mediante acuerdo de trabajadores y patrones o por resolución de la_ Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone el artícu_ lo 75 del ordenamiento en estudio, determinado número de tra--bajadores preste servicios de modo obligatorio, que serán re--tribuidos independientemente del salario que les corresponda_

por el descanso obligatorio, con salario doble por el servicio prestado.

Así pues, al lado de los descansos obligatorios consigna dos en la Ley Laboral tenemos los que suelen estar previstos en los contratos colectivos del trabajo. En tales casos surgen los mismos derechos y obligaciones derivados de los descansos legales.

De lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que -- los "trabajadores si están obligados a laborar sus días de -- descanso obligatorio, y no sus días de descanso semanal, ya -- que éstos resultan indispensables para la salud, y los descan sos obligatorios son simplemente celebraciones especiales de -- orden histórico o electoral".(13)

Por último, el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo ordena que "en los reglamentos de esta ley se procurará que -- el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en día domingo -- tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por -- ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

13.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Labo--
ral. Op. Cit. pp. 150-151.

La justificación de este precepto es la misma que la del doble pago a quienes laboren en su día de descanso semanal, o sea, por ser un día en que por costumbre las personas se reúnen para convivir en familia, realizar diversas actividades, descansar, y si se les priva de ello, merecen una compensación, que es la citada prima dominical del 25%.

c.c.)- LAS VACACIONES.

De acuerdo con nuestra tradición laborista, el trabajador normalmente descansa dos jornadas después de trabajar una jornada; y descansa un séptimo día luego de haber trabajado seis. Esto le permite un descanso que lo rehabilita para su trabajo.

Con el transcurso del tiempo va siendo insuficiente este descanso, por lo que el trabajador necesita de uno mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral para evitar el quebrantamiento de su salud, y a ese lapso de tiempo se le conoce como vacaciones.

Las vacaciones consisten "en el derecho a que es acreedor todo trabajador por cuenta ajena a descansar durante el período fijado por la ley laboral sin que su remuneración por

drá ser inferior a seis días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios". Este precepto en su interpretación doctrinal, a dado origen a engorrosas discusiones que la doctrina laborista aún no ha unificado un criterio generalizado; sin embargo, un importante sector de los doctrinarios estiman acertadamente, que atendiendo gramaticalmente a la expresión "después de cuatro años" permite interpretar que a partir del noveno año es cuando surge el derecho de dos días por cada cinco años de servicios laborados.

Así también, de conformidad con lo que dispone el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, las "vacaciones no podrán compensarse con una remuneración". Lo cual significa que está afectada de nulidad cualquier pacto o convenio por el cual un trabajador cobre sus vacaciones, con pago de salario doble, por ejemplo, sin disfrutarlas. Nulidad que traerá como lógica consecuencia la obligación por parte del patrón de conceder las vacaciones, independientemente del pago ya efectuado y de la sanción administrativa que corresponda por la violación legal en que se haya incurrido.

Desde luego que "si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestado". (segundo párrafo del artículo 79). Esto es lógico, pues si la relación de trabajo termina antes de que nazca el derecho a disfrutar las vacaciones es imposible que el trabajador las disfrute; pero entonces se pagará en dinero para -- evitar un enriquecimiento ilegítimo por parte del patrón.

El artículo 77 de la Ley Laboral otorga a los trabajadores que prestan sus servicios discontinuos y a los temporales, el goce proporcional de vacaciones en base al número de días laborados en el año.

El trabajador podrá gozar de vacaciones fraccionadas, pero en todo caso tendrá un período no menor de seis días en forma continua. Muy frecuentemente se plantea el problema acerca del tiempo en que deben disfrutarse las vacaciones a lo cual ordena el artículo 81 de la Ley Laboral que: "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que le corresponde y la fecha en que

deberán disfrutarlas".

Salvo pacto en contrario, el patrón queda facultado para elaborar el calendario de vacaciones, respetando el término - de seis meses a que se refiere el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si el trabajador no disfruta oportunamente - sus vacaciones, queda sujeto al término prescriptivo que esta blece el artículo 516 de la Ley Laboral; esto es, prescribirá en un año el derecho del trabajador a disfrutar las vacacio-- nes, corriendo el término de la prescripción a partir de la - fecha en que se tiene el derecho de exigir las.

En cuanto a la prima vacacional, ésta tiene la finalidad de permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso; o bien, puede ser considerada como una cantidad adicional al salario, que cumple con - la finalidad de dar oportunidad al trabajador y a su familia_ de salir de la rutina teniendo acceso a diversiones que la -- carga habitual de trabajo no les permite hacer.

Por esta razón, dispone el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo que: "Los trabajadores tendrán derecho a una pri-

ma no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que_ les correspondan durante el período de vacaciones".

Por tanto, el salario normal del trabajador sirve para - cubrir sus necesidades habituales, por lo que es insuficiente para el goce de la vacaciones. La prima vacacional es baja -- hoy en día, y sólo en buenos propósitos ha quedado esta dispo- sición, por lo que debería incrementarse con el ritmo infla-- cionario que vive nuestro país, y hacerse expresa en las con- trataciones colectivas.

c-d.)- EL SALARIO.

La voz salario viene del latín "salarium", y ésta a su - vez, de "sal", porque fue costumbre antigua de dar en pago -- una cantidad fija de sal a los trabajadores domésticos.

El maestro Néstor de Buen, con sobrada razón afirma que_ "no es posible establecer un concepto unitario del salario, - válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus mani- festaciones. La ciencia económica, la sociología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, a conclu- siones diferentes".(15) Así pues, existe una verdadera proble- mática sobre el concepto de salario, toda vez que es un térmi- 15.- Op. Cit. Tomo II. p. 117.

no multivoco, pues puede ser estudiado desde muy diferentes - puntos de vista, y por tanto, se crea la dificultad de que un solo concepto de éste sea aceptado por la mayoría de los tratadistas.

De tal suerte, que una vez que hemos revisado la doctrina laborista, y teniendo la problemática acerca de adoptar un concepto de salario, proponemos y adoptamos el que señala el autor Alberto Briceño, al decir que "es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y - de su propia familia".(16)

Un concepto legal del salario, lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que señala que es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Como sabemos, la retribución es un concepto más amplio, debido a que engloba ciertos derechos laborales traducidos en dinero, como son las vacaciones, la prima dominical o las horas extras, entre otros, que se adicionan o incrementan el salario.

____ De esta manera, todo trabajo debe ser remunerador, pero
16.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. - Editorial Harla. México, 1992. p. 356.

no toda remuneración, todo salario, es consecuencia de un trabajo realizado. Así, por ejemplo, los descansos semanales y - obligatorios, los permisos con goce de salario y las vacaciones, son situaciones en que no habiendo prestación de servicios laborales, existe, de todos modos, el pago de un salario.

En cuanto a la forma de fijar el salario, el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo determina que: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto -- del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo". De conformidad con este precepto legal se - puede llegar a una clasificación del mismo, que a continuación exponemos.

I.- Por unidad de tiempo. Es común que el trabajador per

ciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para -- prestar sus servicios.

II.- Por unidad de obra o a destajo. Destajo se deriva - del vocablo "destajau", que significa ajustar, y expresa las_ condiciones en que se ha de hacer una cosa u obra.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el -- tiempo de producción de las unidades, sino por el número de - ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se_ pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de_ ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo. El_ salario o destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

III.- Por comisión. Las comisiones pueden fijarse median_ te un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante -- una tarifa fijada por unidad vendida.

IV.- A precio alzado. El trabajador pone su actividad y_ se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

 V.- De cualquier otra manera. La Ley Federal del Trabajo

es prolija en otras formas para determinar el salario; salario por viaje en los buques (artículo 196); salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo de autotransportes (artículo 257); salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294); salarios por una o varias actuaciones, de los actores y músicos (artículo 306).

En cuanto al plazo para pagar el salario, se ha fijado - por regla general, en una semana, pues se supone que siendo el ingreso principal con el que cuenta el trabajador, no sería posible dejar que transcurriera mayor número de días, en atención a la deplorable situación económica en que vive nuestro país. Se acepta el pago quincenal para los trabajadores que desempeñan trabajos intelectuales y para los domésticos. Para los primeros se supone que son de mayor cultura y tienen por ello un sentido de previsión mayor y respecto a los segundos porque, normalmente, el patrón les suministra la alimentación, lo anterior así podría explicarse en atención a lo que preceptúa el artículo 88 de la Ley Laboral; pero desde luego que, en este último caso, las partes pueden convenir en hacer los pagos semanales, pues lo que estatuye el legislador es -- que los plazos para efectuarlos no sean mayores de los maximos que señala.

El lugar de pago del salario debe ser en el centro de -- trabajo por así disponerlo el artículo 108 de la Ley Federal_ del Trabajo. Así, el "pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante_ las horas de trabajo o inmediatamente después de su termina-- ción". (artículo 109).

Por último, en cuanto a la forma de pago debe pagarse -- precisamente en moneda nacional de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro_ signo representativo con que se pretenda substituir la mone-- da nacional". (artículo 101).

Respecto "de los cheques bancarios es un poco mayor la - dificultad, pues siendo documentos de crédito modernos que de hecho representan dinero en efectivo, no son moneda en curso_ legal. Sin embargo, consideremos que, habiendo el mutuo acuerdo de las partes, y no persiguiendo el pago de cheques banca-- rios la finalidad perjudicial para el trabajador que trata de reprimir la ley, podrá autorizarse un caso como el señalado - y que se practica con frecuencia".(17)

Esta practica es confiable tanto para la empresa como pa
ra el trabajador en virtud de la seguridad legal que ofrece.

17.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 181.

c.e.)- EL AGUINALDO.

Resulta de gran interés revisar la iniciativa de Ley respecto del aguinaldo, del cual se pueden leer las siguientes líneas: "...el pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias del presupuesto familiar".(18) El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo reconoce esta costumbre, y lo contempla como parte del salario, y dicho precepto legal reconoce el derecho a los trabajadores a un aguinaldo de quince días de sueldo, por lo menos, el que deberá pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.

Cuando no hubieran cumplido un año de servicios laborados, se les deberá pagar la parte proporcional a que tuvieran derecho, sin importar que se encuentren trabajando o no, en la fecha en que dicho aguinaldo se liquida.

Por el comentario que pudiera hacerse a este precepto, coincidimos con la opinión autorizada del maestro Baltasar Cázarez en el sentido de considerar "infortunada la redacción del artículo mencionado, ya que el mismo previene que el aguinaldo deberá de pagarse antes del día 20 de diciembre, lo que 18.- Citado por Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 378.

implicítamente autoriza a que se pueda pagar desde el mes de cada año. En realidad debería de ordenarse que el aguinaldo se pague en la primera quincena del mes de diciembre".(19)

c.f).- EL REPARTO DE UTILIDADES.

De conformidad con la fracción IX del artículo 123 Constitucional en su apartado "A" y en los artículos 117 y 118 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores participan en -- las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determinen la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidad de las Empresas.

Para determinar el porcentaje, la Comisión Nacional practicará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país; el derecho del capital de obtener un interés razonable; y, la necesaria reinversión de los capitales.

Para la revisión del porcentaje y atento a las disposiciones contenidas en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, dicha Comisión se reunirá para la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por me-
19.- Cavezos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Labo-
ral. Op. Cit. p. 163.

dio de su titular, cuando existan estudios e investigaciones_ que justifiquen la publicación de dicha convocatoria; y, a so licitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de_ trabajadores y patrones, siempre que se cumplan los siguien-- tes requisitos: a).- que exista un porcentaje de trabajadores sindicalizados en un 51% o por los patrones a su servicio; -- b).- previa aprobación por la Secretaría en un término de 90_ días para la verificación del requisito de mayoría; y en un - término no menor de 30 días para la elección de sus represen-- tantes; y por último, ajustarse al procedimiento que debe ob-- servar la Comisión Nacional paralelamente con el porcentaje - para las utilidades de los trabajadores.

El artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, determina un conjunto de normas a las cuáles se ajustará el trabajador_ para hacer valer sus derechos para formular objeciones a la - declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

De este modo, el reparto de utilidades entre los trabaja_ dores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual, aún cuando esté_ en trámite la objeción de los trabajadores respecto a la de-- claración del patrón.

En ese orden de ideas, expresa el artículo 123 de la Ley Laboral que la utilidad repartible se dividirá en dos partes: a).- se repartirá por igual entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; y, b).- también se repartirá en proporción del monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Se prohíbe por la misma Ley Federal del Trabajo de acuerdo con lo que establece su artículo 128 que no exista compensación de los años de pérdida con los de ganancia.

Por último, consideramos oportuno la valiosa opinión del maestro Baltazar Cavazos quien afirma que el reparto de utilidades "en México ha perdido mucha importancia, ya que los trabajadores lo consideran como "el Santa Claus que nunca llega oportunamente". Actualmente se paga un 10% de las utilidades que perciba la empresa antes de impuestos. Consideramos que esto es erróneo, ya que en realidad antes de impuestos no se puede hablar de verdaderas utilidades.

El patrón tiene la obligación de entregar a los trabajadores las carátulas de sus declaraciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y solamente pueden ser objeto--

das en cuanto a su veracidad.

La utilidad razonable se divide en dos partes iguales: - la primera se repartirá por igual a todos los trabajadores tamando en consideración el número de días laborados y la segunda, en proporción al monto de los salarios devengados".(20)

3.- TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En forma generalizada, los doctrinarios más autorizados_ sobre esta materia, y apoyados en los lineamientos que señala la Ley Federal del Trabajo, han coincidido en afirmar que la terminación del contrato individual del trabajo se puede mostrar bajo el siguiente cuadro sinóptico que ilustra su extinción jurídico-laboral, sin que ello implique el análisis jurfdico de cada una de sus causas, toda vez que rebasaría el propósito de nuestro estudio.

I.- Terminación ordinaria.

a).- Unilateral.

1º.- Renuncia.

2º.- Jubilación.

b).- Por voluntad de las partes.

1º.- Por mutuo consentimiento.

2º.- Vencimiento del término.

20.- Cavazos Flores, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral -- Comparado. Editorial Trillas. México, 1991. p. 41.

- 3º.- Conclusión de la obra.
- 4º.- Causas estipuladas en el contrato.
- c).- Causas ajenas a la voluntad de las partes.
 - 1º.- Fuerza mayor o caso fortuito.
 - 2º.- Muerte del trabajador.
 - 3º.- Incapacidad del trabajador.
 - 4º.- Cesión o quiebra del patrón.
- II.- Terminación extraordinaria.
 - a).- Por voluntad de las partes.
 - b).- Despido (rescisión del patrón).
 - c).- Retiro (rescisión del trabajador).
- III.- Causas sui generis de terminación.
 - a).- Cláusula de exclusión.
 - b).- Insometimiento al arbitraje.

CAPITULO SEGUNDO
ESTRUCTURA Y REGULACION JURIDICA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA
EN MEXICO.

CAPITULO SEGUNDO
ESTRUCTURA Y REGULACION JURIDICA DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA
EN MEXICO.

- 1.- Concepto de Maquila.
- 2.- Antecedentes de la Industria Maquiladora en el Contexto Internacional.
- 3.- Antecedentes de la Industria Maquiladora en la Zona Fronteriza del Norte de México.
- 4.- Marco Jurídico de la Industria Maquiladora en México.
- 5.- Referencias Sobre el Vigente Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación.

1.- CONCEPTO DE MAQUILA.

El vocablo maquila o maquiladora, significa gramaticalmente "planta que ejecuta, para una empresa más importante, una de las operaciones de la fabricación de un producto".(21) Aunque se trata de un concepto demasiado restringido, aporta un elemento que la caracteriza: que se trata de una empresa, como unidad productiva de bienes y servicios.

En sentido, su concepto legal bien lo podemos encontrar en el contexto legislativo en que se ha regulado la industria maquiladora en nuestro sistema jurídico mexicano, por ello, en el Reglamento de la Ley Aduanera publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de octubre del mismo año, podemos encontrar el concepto de maquila en el artículo 4 que decía: "Maquiladora es la unidad de producción industrial de una persona física o moral". Aunque tanto confusa seguía considerándose como unidad de producción.

No es sino en el Decreto para el Fomento y Operación para la Industria Maquiladora de Exportación, publicado en el Diario Oficial de la Federación, y que en su artículo 4º, daba el concepto de maquila en los siguientes términos: "La empresa, persona física o moral, a la que en los términos del Decreto le sea 21.- García-Pelayo y Gross, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse. México, 1995. p. 658.

aprobado un programa de operación de maquila y exporte la totalidad de su producción". Este concepto supera el anterior por ser más amplia en cuanto a sus funciones.

Por último, encontramos este concepto en el vigente Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación, publicada en el Diario Oficial de la Federación -- del 22 de diciembre de 1989, y que en su artículo 29, fracción VI, dice: "Maquiladora, a la empresa, persona física o moral, a la que en los términos del presente ordenamiento le sea aprobado un programa de operación de maquila y exporte la totalidad de su producción". Se trata, pues, en los mismos términos, del mismo concepto que aparece en el decreto abrogado que se ha citado con antelación.

Por consiguiente, para fines de nuestra exposición, este último concepto de la maquiladora es válido y técnicamente correcto, en virtud de que se trata de una unidad económica productora de bienes y servicios.

Así también, puede ser una persona física o moral, la empresa que genere esos bienes para el consumo en general.

2.- ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL.

Conforme a la propia naturaleza de la industria maquiladora, su historia también se desenvuelve en un contexto económico e internacional al mismo tiempo.

Esta industria se concibe como fenómeno y producto de las relaciones económicas internacionales en las que se destaca una tendencia a internacionalizar los procesos manufactureros mediante la subcontratación entre países o la misma inversión extranjera directa en el establecimiento de empresas transnacionales o multinacionales.

De este modo, durante los últimos veinticinco años, se ha presenciado el desarrollo y la penetración de la empresa multinacional que opera en varios países bajo una estructura corporativa global. Este fenómeno ha contribuido substancialmente a la gradual transformación del sistema económico internacional marcada por una tendencia a la integración y complementación económicas entre los conjuntos de países desarrollados y países subdesarrollados.

En este contexto, y con la empresa multinacional, como el

principal instrumento, surge la industria maquiladora como un - mecanismo particularmente adoptado para complementar e integrar las distintas ventajas comparativas que ofrecen los diversos -- países, dentro de un esquema de producción y comercialización - de bienes.

La evolución de las relaciones económicas internacionales_ y el desarrollo y la proyección de la industria en general han_ dado lugar a la industria maquiladora como uno de los elementos más importantes del sistema económico mundial en las últimas dé cadas.

El surgimiento de la industria maquiladora en nuestro país también ha de entenderse como parte de esta evolución de las re laciones económicas internacionales y como producto de la conju gación muy particular de un conjunto de factores históricos, -- económicos y políticos muy característicos del sistema mexicano.

La industria maquiladora mexicana nace paralelamente con - los Estados Unidos de Norteamérica debido principalmente a su - cercanía geográfica.

Las relaciones con el vecino país influyen directamente -- en la industria maquiladora, particularmente a "partir del año_

de 1965, particularmente en el orden de desempleo y condiciones económicas decrecientes en la frontera norte, decide entonces - México recibir la industria maquiladora de Estados Unidos y se empezó a estructurar un régimen jurídico adecuado para fomentar y facilitar sus operaciones y para canalizar sus efectos y beneficios".(22)

La industria maquiladora se desarrolla a partir de la noción de una empresa que ensambla o procesa productos para otra empresa que le proporciona los materiales y, a veces, el equipo necesario para ello, esto es, se basa inicialmente en la práctica de la subcontratación entre empresas.

Aun en esta primera fase de su evolución, la industria maquiladora procura la complementación industrial de los factores de la producción: el capital y los materiales provenientes de la empresa contratante y la mano de obra, o factor, humano de la empresa maquiladora contratista.

Las primeras empresas maquiladoras de este tipo se establecieron en los Estados Unidos y particularmente en el Estado de California, lo cual se remonta a principios de este siglo, pues las grandes empresas manufactureras que se habían desarrollado en el noreste de los Estados Unidos empezaron a enviar sus productos. Rico, Carlos. La Frontera del Norte: Integración y Desarrollo. Colegio de México. México, 1981. p. 143.

ductos a California para su ensamblaje y posterior retorno, --- aprovechando la mano de obra en abundancia en dicho Estado (integrada principalmente por mexicanos) y evitando así los cre--- cientes conflictos laborales en sus fábricas locales. Este primer dato es el origen del desarrollo de la industria maquiladora en nuestro país.

Aunque más modernamente, la industria maquiladora se remonta a la época posterior a la Segunda Guerra Mundial, cuando a - consecuencia de ésta los Estados Unidos de Norteamérica habían desarrollado grandes industrias de aparatos industriales y fuertes capitales. De este modo, a fin de reconstruir y ampliar la planta industrial europea después de este acontecimiento violento, el vecino país del norte pone en marcha el controvertido -- Plan Marshall, con el propósito de apoyar económicamente a los países afectados.

Lo anterior tuvo como consecuencia que todos los productos de los Estados Unidos fueran ubicados en mercados estratégicos, sin embargo, hizo su aparición en este contexto económico las - empresas japonesas y europeas, empleando el mismo sistema nor-- teamericano, como el alto índice de desempleo y los bajos salarios, lo cual provocó una aguda competitividad entre ellos.

Bajo este contexto, las grandes empresas manufactureras de los Estados Unidos, sobre todo en la industria electrónica y -- textil, empezaron a ampliar y a internacionalizar al mismo tiempo sus procesos productivos, siguiendo como modelo los antecedentes del Estado de California, mediante una subcontratación - internacional y el establecimiento directo de empresas maquiladoras propias en otros países, entre ellos el nuestro. Es a partir, precisamente, que mediante un sistema aduanero gestionado por los Estados Unidos de Norteamérica con tarifas adecuadas, - que surge en México la industria maquiladora a partir de 1965.

3.- ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN LA ZONA FRONTERIZA DEL NORTE DE MEXICO.

Nuestro país siempre ha sido campo fértil para el desarrollo de la industria maquiladora del vecino país, especialmente considerando la amplia frontera de más de 3,000 kilómetros que comparten bilateralmente y por la relaciones económicas y políticas que comparten con cierta afinidad, han creado una interdependencia entre ambos países.

La industria maquiladora hunde sus raíces en la zona norte país "cuando una serie de factores de diversa índole se convergen peculiarmente en un momento histórico. Estos factores, se -

ven reflejados particularmente en México como un país en vías - de desarrollo frente a aquel país altamente industrializado, se remontan particularmente a la época en que la frontera norte experimenta un crecimiento descontrolado en su población, y con - ello, un empeoramiento de sus problemas económicos y sociales. Este crecimiento demográfico se debe principalmente a la migración hacia la frontera del norte que experimentaba un crecimiento descontrolado que se registro entre los años de 1940 y 1950, decenio en que la frontera norte experimentó una tasa anual de crecimiento del orden de 9.1%, mientras la tasa de crecimiento anual del país en general era del 2.7%. Entre los años de 1950 y 1960, la población de la zona fronteriza se incremento 84.3% y entre los años de 1960 y 1970 el incremento demográfico fue - del orden del 50.5%. El censo realizado en el año de 1970 refleja que la zona fronteriza tenía 2.3. millones de habitantes, lo que representaba el 6% de la población nacional".(23)

Lo anterior se tradujo en una abundancia de mano de obra, lo cual motivaba a las empresas norteamericanas a seguir implantando más industrias maquiladoras en nuestro país. Por otro lado, esta concentración demográfica inclinaba al gobierno mexicano a buscar una forma adecuada para aliviar los problemas que ello acarrearaban principalmente el desempleo y una economía decreciente, viendo en la industria maquiladora una alternativa

23.- García Moreno, Víctor. Marco Económico y Social de la Industria Maquiladora en la Frontera Norte. U.N.A.M. México, 1992. p. 216.

visible y relativamente sencilla de contrarrestar los estragos económicos que padecía la economía nacional, además de bajar -- considerablemente el desempleo, y visto de otra manera, como -- fuentes de trabajo.

La migración demográfica al norte del país, debe considerarse como el antecedente primordial de la industria maquiladora en México. Debido a este fenómeno laboral, los gobiernos de nuestro país y el norteamericano inician una serie de programas conocidos en su conjunto como el Programa de Braceros o el --- Acuerdo Internacional sobre Trabajadores Migratorios. El primer programa, fue aprobado por ambos gobiernos el 23 de julio de -- 1942, estableciendo bases para internación y contratación de -- trabajadores mexicanos en los Estados Unidos de Norteamérica pa ra actividades principalmente agrícolas, y que oficialmente se -- termino en el año de 1964, lo cual, legislativamente, marcó el -- más claro y decisivo antecedente de la ya inminente aparición -- de la industria maquiladora, la cual había de surgir como res-- puesta a las altas tasas de desempleo que la terminación de es-- te programa ocasionó en la zona fronteriza.

Ante este grave problema, se anuncia oficialmente durante -- el gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el Programa de - Industrialización Fronteriza, lo cual tuvo el propósito inmedia

to para fomentar la industria maquiladora precisamente al pronunciar su Informe Anual el primero de septiembre de 1965. En esta primera fase -como lo señalan los especialistas en esta materia- de la industria maquiladora en concepción, el gobierno mexicano señaló una serie de objetivos que la misma perseguiría, mismas que todavía se aplican hoy en día.

Entre los objetivos más significativos para esta industria destacan los siguientes:

- 1.- Promover la ocupación en zonas con fuertes presiones demográficas.
- 2.- Incrementar los ingresos en divisas y fortalecer la balanza de pagos.
- 3.- Generar empleos de carácter industrial y capacitar personal extraído de las actividades primarias.
- 4.- Ampliar el mercado para los productos nacionales, al propiciar una fuerte derrama de ingresos en la zona.
- 5.- Aumentar el movimiento comercial, bancario y de servicios, así como el turismo.

- 6.- Terminar con el perjuicio respecto de la calidad de la mano de obra mexicana.
- 7.- Aumentar la recaudación fiscal en todos los niveles.
- 8.- Promover las inversiones en ramas auxiliares.
- 9.- Destinar más capital para el desarrollo del interior - del país al contar con la inversión extranjera para -- coadyuvar en el desarrollo de la zona fronteriza, y
- 10.- Facilitar el acceso a una tecnología avanzada, incluso en la esfera administrativa".(24)

No obstante dicho enunciado de 1965, las bases legales que - dieron lugar al establecimiento de la Industria Maquiladora en México se expedieron hasta el año siguiente. Y se dieron a conocer mediante dos oficios coordinados entre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la entonces Secretaría de Industria y Comercio que señalaron los requisitos y procedimientos para - llevar a cabo las operaciones de maquila al amparo de lo dis- - puesto en el tercer párrafo del artículo 321 del Código Aduanero Mexicano.

Con fecha 10 de junio de 1966, el Secretario de Hacienda y
24.- Bustamante, Jorge. El Programa Fronterizo de Maquiladoras: Observaciones para una Evaluación. Foro Internacional. Vol. XVI. No. 2. Octubre-Diciembre. México, 1975. p. 185.

Crédito Público dirigió el Oficio número 164 al Secretario de -
Industria y Comercio, en el cual se señalaron los criterios que
deberían aplicarse para autorizar las operaciones de una empre-
sa maquiladora, mismos que se resumen en cinco puntos, y que --
son los siguientes:

- "1.- Las empresas que soliciten establecerse en una ciudad_
fronteriza deberán considerarse dentro de un recinto -
fiscal para los efectos aduaneros de sus operaciones.
 - 2.- El 100% de sus importaciones de materias primas deberá
exportarse posteriormente fuera del territorio nacio--
nal.
 - 3.- Se deberán ejercer todos los controles que la Secreta-
ría de Hacienda y Crédito juzgue necesarios para la im
portación, transformación y exportación de las mate---
rias primas.
 - 4.- Dichos controles tienen por objeto la identificación -
de las materias primas y de los artículos terminados;_
si los artículos son de difícil identificación, la Se-
cretaría de Hacienda y Crédito Público decidirá otor-
gar o no la autorización correspondiente.
-

5.- En cada caso, la S.H.C.P. hará los estudios correspondientes y señalará las bases para regir la importación, el control, la transformación y la exportación de las materias primas y artículos terminados, ya que en esta materia no se puede dar reglas de carácter general por ley".(25)

Estos criterios se confirmaron en el Oficio número 4132, - del 20 de junio de 1966, que la Secretaría de Industria y Comercio dirigió al Secretario de Hacienda y Crédito Público a fin - de formalizar este régimen, por lo que adicionalmente, las empresas maquiladoras se sujetaron a los siguientes requisitos de carácter general:

- 1.- Cualquier operación deberá conducirse conforme a la -- Ley General de Sociedades Mercantiles y cumplir los requisitos fijados en las leyes laborales y de seguro social.
- 2.- Los impuestos de importación sobre la maquinaria, equipo y materias primas deberán garantizarse por medio de una fianza; y
- 3.- Se permitirán las operaciones de maquila únicamente en

aquellas áreas que cuentan con autoridades aduaneras - para regular las importaciones y exportaciones".(26)

Por otro lado, el gobierno mexicano otorgó ciertas facilidades a las empresas maquiladoras para fomentar sus operaciones y complementar su naturaleza particular. Estas facilidades e incentivos se pueden resumir de la siguiente manera:

- 1.- Se permite la importación temporal de maquinaria, equipo y materias primas que han de utilizarse en el proceso productivo, sin el pago de los impuestos de importación; la exportación de los productos terminados es -- también libre de impuestos.
- 2.- El capital social de las empresas maquiladoras puede - integrarse con hasta 100% de capital extranjero; y
- 3.- Técnicos extranjeros pueden trabajar en las empresas - maquiladoras si obtienen la autorización correspondiente de la Secretaría de Gobernación".(27)

Resulta incuestionable que estas bases legales que se desarrollaron en un principio para fomentar y facilitar las operaciones de las empresas maquiladoras se adoptaron a una estructura

26.- Diario Oficial de la Federación del 20 de Junio de 1966. - p. 27.

27.- Cruz, Yolanda. La Industria Maquiladora. U.N.A.M. México, 1971. p. 32.

ra ya establecida para regular las importaciones regulares, y - más que eso, de orden temporal, a diferencia de las importaciones definitivas que necesariamente necesitaban un tratamiento - aduanero especial.

En este sentido, el régimen aduanero mexicano que se había establecido para ese entonces, facilitaba de forma inmediata -- las importaciones temporales de las empresas maquiladoras cuyos mecanismos se normatizaban en el artículo 321 del Código Aduanero Mexicano, por lo que la práctica de ensamblaje, principalmente de la industria automotriz vino a consolidar los antecedentes legislativos de la industria maquiladora, y con ello observar su regulación legal.

Las bases legales establecidas para las empresas maquiladoras durante el año de 1966, recogieron esos antecedentes prácticos y legislativos, señalados tanto en el ámbito aduanero como en el ámbito de las inversiones extranjeras, los cuales se ampliaron posteriormente en numerosos aspectos para adecuarse a las necesidades del país y especialmente a la industria maquiladora. Por consiguiente, esas bases legales siguen siendo fuente legislativa hasta la actualidad del régimen jurídico de la industria maquiladora, por lo que no ha habido grandes cambios legales, como se verá en su desarrollo posterior.

4.- MARCO JURIDICO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MEXICO.

Fundamentalmente, el régimen jurídico de la industria maquiladora estableció sus bases legales durante el año de 1966 - mediante un conjunto de acuerdos y circulares por parte de la - Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Industria y Comercio que facilitaban los trámites aduanales involucrados en las operaciones de maquila, pero no fue sino hasta el año de 1977 que dicho régimen se codificó grandemente, en -- forma sistemática y legal y adquirió un carácter más normativo. Fue entonces que el gobierno mexicano instituyó el Programa de Desarrollo de la Franja Fronteriza Norte y de las Zonas y Perímetros Libres, y expidió el primer Reglamento del Párrafo Tercero del artículo 321 del Código Aduanero Mexicano, que apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación del 17 de marzo de 1971, y que se caracterizó por recoger nuevamente y ampliar de paso las bases legales de 1966.

Este reglamento de 1971 tuvo el efecto de institucionalizar el régimen aduanero-fiscal de la industria maquiladora al establecer con más detalle y precisión los trámites y criterios que se habían de seguir en las operaciones temporales de maquila

Por otro lado, este primer reglamento siguió la política inicial de limitar el establecimiento de las empresas maquiladoras básicamente a las zonas fronterizas, señalando, en su artículo 20., que dichas empresas podían únicamente ubicarse en una faja de 20 kilómetros paralela a la línea divisoria internacional o a los litorales, exceptuando a las zonas, perímetros y -- puertos libres vigentes.

El año siguiente, en 1972, se expidió un nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de octubre del mismo año para la industria maquiladora que amplió las disposiciones del Reglamento de 1971 y modificó algunos de sus preceptos. En su artículo 10., este nuevo reglamento señala que se entiende por operación de maquila para exportación la realizada por dos categorías de empresas: las que con maquinaria importada temporalmente exporte la totalidad de sus productos; y las que con una planta industrial ya instalada para abastecer el mercado interno se dediquen parcial o totalmente a la exportación y el costo directo de fabricación nacional del producto no llegue al 40% , "ello correspondía significativamente porque respondía a la naturaleza dual que pueden revestir las empresas maquiladoras. Por un lado, pueden operar como empresas productoras y exportadoras, generalmente pertenecientes a su empresa matriz. Por otro lado, pueden operar como empresas nacionales que

explotan el mercado interno y que amplían sus operaciones para dedicarse a la exportación, en cuyo caso se podría hablar de -- subcontratación entre estas empresas y las empresas matrices -- contratantes".(28)

Este reglamento del año de 1972 también introdujo una modificación muy importante en cuanto a la ubicación de las empresas maquiladoras en nuestro país. En su artículo 30., dicho Reglamento señalaba que las empresas maquiladoras pueden establecerse en cualquier lugar del país, salvo en aquellos lugares -- que por concentraciones demográficas e industriales, o por la contaminación del ambiente, la Secretaría de Industria y Comercio considere inconvenientes. Esto inició incuestionablemente una política de integración de las empresas maquiladoras al interior del país donde se reportan mayores beneficios para la -- economía nacional, y cuya política aun sigue vigente en nuestro sistema jurídico.

Por otro lado, el Reglamento de 1972 estableció un limitado régimen comercial que las empresas maquiladoras podían aprovechar para vender parte de su producción en el mercado nacional. Este régimen ligado a la política general de sustitución de importaciones, se detalla en el artículo 15 del Reglamento de 1972, señalando que, previa autorización de las Secretarías

28.- Teutli, Guillermo. Las Industrias Maquiladoras: Progreso o Retroceso. En El Economista Mexicano. Vol. II. No. 1. Marzo de 1976. p. 14.

de Industria y Comercio y de Hacienda y Crédito Público, las empresas maquiladoras pueden importar en forma definitiva los bienes que ensamblan, siempre y cuando substituyan importaciones, se paguen los impuestos correspondientes a los insumos extranjeros y se cumplan los requisitos especiales que se fijan en cada caso.

Asimismo, este reglamento incorporó un artículo que señala las bases para calcular el grado de incorporación nacional de los productos ensamblados, lo que respondía a una tendencia a fomentar la integración de éstos con insumos nacionales. En este sentido, el artículo 49., de este Reglamento se establece -- que el grado de incorporación nacional se determina sumando los costos de los siguientes conceptos, a saber: 1.- Materias pri--mas y artículos terminados y semiterminados, así como sus envases, de origen nacional; 2.- Combustibles y otros materiales --auxiliares, de origen nacional; 3.- Energía utilizada directa--mente en la fabricación, de origen nacional; 4.- Mano de obra -directa, incluyendo los salarios y prestaciones; y, 5.- Depre--ciación de la maquinaria y equipo.

Este régimen de maquila se extendió en 1977 mediante un --nuevo Reglamento del Párrafo Tercero del artículo 321 del Código Aduanero Mexicano publicado en el Diario Oficial de la Fede--

ración el día 27 de octubre de 1977, y que básicamente recogió la estructura funcional y jurídica del Reglamento de 1972

Sin embargo, el Reglamento de 1977 presentó algunas modificaciones importantes. Por un lado, se presenta una definición de la empresa maquiladora, entendiéndose ésta como la unidad de producción industrial establecida o por establecerse al amparo de dicho Reglamento que obtenga la autorización de un programa de actividades para realizar operaciones de maquila. Asimismo, esta definición vincula con las categorías de empresas que pueden operar bajo Programas de Maquila. Aquí se citan aquellas empresas que exportan la totalidad de su producción realizada con maquinaria importada temporalmente (siguiendo con ello el Reglamento de 1972) pero el Reglamento de 1977 cambió sustancialmente el sentido de éste en lo referente a aquellas empresas que se dedican a abastecer el mercado nacional y que desean realizar exportaciones al amparo del régimen de maquila, señalando que en estos casos los productos a exportarse deben tener como mínimo el 20% de integración nacional. Esto continuó la tendencia a fomentar cierta integración de los productos maquilados con insumos nacionales. (Artículo 19, fracción I, y 30., del Reglamento de 1977).

Este Reglamento también introdujo la figura del apoderado

aduanal que las empresas maquiladoras pueden designar para atender el despacho de sus propias operaciones, lo que facilita los trámites en torno a las importaciones y exportaciones de dichas empresas. (Artículo 26 del Reglamento de 1977).

Tiempo después, aparece el Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 15 de agosto de -- 1983. Este nuevo ordenamiento legal substituyó al Reglamento -- del Párrafo Tercero del Artículo 321 del Código Aduanero de --- 1977, y "en términos generales, conservó el mismo régimen jurídico-aduanero establecido en éste, sin innovación alguna, si -- acaso con ciertas deficiencias no trascendentales, por lo que -- se puede decir que fue una reproducción legislativa que nuevamente se ajustaba a las necesidades propias de la industria maquiladora mexicana".(29)

En este mismo orden de ideas, el Decreto de 1983 reafirma el apoyo oficial de la industria maquiladora a través de un régimen aduanero preferencial que facilitaba las continuas operaciones de importación y exportación que llevan a cabo las empresas maquiladoras. En definitiva, el espíritu manifiesto del Decreto es el de continuar fomentando dicha industria y el de aprovechar óptimamente sus efectos y beneficios para la economía.
29.- Gambrill, Monica-Claire. Composición de la Industria Maquiladora en México. Colegio de México, 1990. p. 69.

mía mexicana.

5.- REFERENCIAS SOBRE EL VIGENTE DECRETO PARA EL FOMENTO Y OPERACION DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION.

Con el nuevo Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 1989, y de conformidad con su artículo 29., transitorio "abroga el Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación de fecha 9 de agosto de 1983 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 del mismo mes y año, y se derogan las demás disposiciones que se opongan a este decreto".

Este nuevo Decreto reglamenta el régimen jurídico-aduanero la industria maquiladora, y consta de 39 artículos, y tres transitorios, por lo que "si se quiere encontrar novedades en este Decreto no las hay, pues la manía de legislar sobre lo mismo -- sin aportar nada, ni superar al anterior instrumento legal es -- una práctica constante y trillada de los legisladores mexicanos, debido a que retoman los anteriores lineamientos ya establecidos y puestos en práctica en tiempos anteriores, valga entonces, que es lo mismo, pero con diferente fecha de publicación en el Diario Oficial y con diferentes legisladores los que intervinieg

ron en su proceso al igual que el Poder Ejecutivo".(30) A pesar de esta autorizada opinión, es conveniente, abordar algunos tópicos que componen este vigente Decreto, por lo que lo dividiremos en los siguientes incisos.

1.- Considerandos y objetivos.

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación, - los considerandos son los siguientes:

"Que los lineamientos de Política Nacional y Regional en el marco de integración del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, consideran prioritario el fomento y promoción de la industria maquiladora de exportación.

Que de conformidad con el proceso de apertura externa de - nuestra economía, la industria maquiladora por sus actividades orientadas hacia los mercados del exterior, es un importante -- sector generador de divisas para el país, que contribuye además, a elevar la competitividad de la industria nacional.

Que la industria maquiladora es una importante fuente generadora de empleo, así como de capacitación y adiestramiento de -
30.- Gambrill, Mónica-Claire. Op. Cit. pp. 77-78.

la mano de obra que contribuye al fortalecimiento de la actividad económica nacional.

Que esta industria es un factor relevante de impulso al desarrollo regional, que coadyuva a la desconcentración industrial y al aprovechamiento de los recursos nacionales existentes y que es una plataforma para la exportación indirecta de los productos de la industria nacional.

Que la industria maquiladora a través de sus diversas actividades es de manera creciente un sector transmisor y generador de tecnología.

Que es necesario establecer lineamientos de promoción y fomento ágiles, descentralizados, claros y estables que permitan satisfacer las necesidades actuales de operación y desarrollo de sus actividades, he tenido a bien expedir el siguiente..."

El artículo 19., de este Decreto subraya los puntos principales de los "Considerandos" al señalar los objetivos que éste persigue. Concretamente estatuye el referido precepto que "el presente decreto tiene por objeto promover el establecimiento y regular la operación de empresas que se dediquen total o parcialmente a realizar actividades de maquila de exportación, me-

diante la aplicación de un mecanismo ágil y descentralizado que otorgue facilidades para la operación eficiente de dichas empresas".

De este modo, los considerandos y objetivos de este Decreto subrayan el espíritu del mismo como un ordenamiento que procura fomentar el desarrollo de la Industria Maquiladora para -- contribuir a la economía del país en varios rubros o aspectos.

2.- Principios fundamentales.

De conformidad con el artículo 20., de este Decreto, "las empresas maquiladoras de exportación deberán atender a las siguientes prioridades nacionales:

- I.- Crear fuentes de empleo;
- II.- Fortalecer la balanza comercial del país a través de una mayor aportación neta de divisas;
- III.- Contribuir a una mayor integración inter-industrial y coadyuvar a elevar la competitividad internacional de la industria nacional, y
- IV.- Elevar la capacitación de los trabajadores e impulsar el desarrollo y la transformación de tecnología en el país".

De este modo, en primer orden se pone de manifiesto que es de vital importancia disminuir el desempleo, por lo que la industria maquiladora es una fuente de trabajo. Así también, a través de la comercialización de bienes al extranjero se pone de relieve la captación de divisas. Luego entonces, el mejoramiento de la calidad de las mismas se deriva de la competitividad con otras empresas. Y finalmente, se otorga importancia a la capacidad y adiestramiento que debe tener el trabajador para el desempeño de las actividades que efectúa en la industria maquiladora.

3.- Definiciones legales.

Para los efectos de este Decreto, el artículo 30., del mismo instrumento legal, señala las siguientes definiciones, por lo que "para los efectos del presente decreto se entiende por:

- I.- Ley, a la Ley Aduanera;
- II.- Reglamento, al Reglamento de la Ley Aduanera;
- III.- Secretaría, a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial;
- IV.- Grupo de Trabajo, al Grupo de Trabajo para la Industria Maquiladora de Exportación;
- V.- Operaciones de Maquila, al proceso industrial o de ser

vicio destinado a la transformación, elaboración o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su exportación posterior, realizado por empresas maquiladoras o que se dediquen principalmente a la exportación en los términos de este decreto. Asimismo, aquellas actividades de servicio que tengan como finalidad la exportación o apoyar a ésta;

- VI.- Maquiladora, a la empresa, persona física o moral, a la que en los términos del presente ordenamiento le sea aprobado un programa de operación de maquila y exporte la totalidad de su producción, sin perjuicio de la excepción prevista en el artículo 19 de este ordenamiento;
- VII.- Maquiladora por capacidad ociosa, a la empresa, persona física o moral, que establecida y orientada a la producción para el mercado nacional, le sea aprobado en los términos del presente ordenamiento, un programa de maquila para la exportación;
- VIII.- Ventanilla única, a la que establezca la Secretaría para efectuar en favor de las empresas a que se refiere este decreto, que formulen su solicitud a través del formato único y trámites:
-

- a).- Aprobación de los programas;
- b).- Inscripción en el Registro Nacional de la Industria Maquiladora;
- c).- Registro ante la Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras, en su caso;
- d).- Registro ante la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- e).- Inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- f).- Inscripción ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y
- g).- Entrega de los formularios y guías correspondientes para la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y:

IX.- Programa, a la declaración de actividades de operación de maquila de acuerdo al formato único en el que se especificará:

- a).- Datos de la empresa;
- b).- Descripción del proceso;
- c).- Características del producto o servicio;
- d).- Lista de bienes que se propone importar temporalmente, para ser utilizados en la operación de maquila, y

e).- Los demás requisitos que sean exigidos por la Secretaría".

Este precepto omite definir la figura de la "ampliación" - del Programa de Maquila, aunque el Decreto menciona ésta posteriormente (artículo 90) sin definirla. De manera que por "ampliación del programa" se debe entender la solicitud presentada por una empresa ya registrada como maquiladora para adicionar a su Programa de Maquila autorizado originalmente nuevas etapas - de fabricación, o nuevos productos, según lo señala el artículo 10., fracción V, del Reglamento de 1977.

4.- Autoridades.

La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial a través -- de la ventanilla Única, podrá autorizar los programas a las personas físicas que acrediten su nacionalidad mexicana o las personas morales que demuestren estar debidamente constituidas en los términos de la legislación nacional, y que además de cum--plir con los otros requisitos previstos en este decreto expor--ten la totalidad de su producción, o se trate de maquiladoras - por capacidad ociosa. (artículo 50).

Con el objeto de promover el desarrollo regional equilibra

do y apoyar la descentralización industrial, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial autorizará, en su caso, la ubicación de las maquiladoras de nueva creación o las ampliaciones de las ya existentes, en cualquier zona del territorio nacional destinadas al desarrollo industrial y de conformidad con los programas nacionales, estatales y municipales de desarrollo urbano. (artículo 60).

La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial comunicará a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público los términos en los que fue aprobado el programa o la ampliación del mismo, en un plazo que no excederá de tres días hábiles a partir de su aprobación. (artículo 90).

La Secretaría de Gobernación, de conformidad con las leyes aplicables en la materia podrá autorizar la internación del personal extranjero administrativo y técnico para el funcionamiento de empresas maquiladoras. Los permisos correspondientes se emitirán en las Delegaciones de Servicios Migratorios establecidas en el país, o por conducto del servicio exterior mexicano en el extranjero. (artículo 29).

5.- El Grupo de Trabajo para el Fomento de la
Industria Maquiladora de Exportación.

Para cumplir con los objetivos y planes trazados en los --
artículos 19 y 20 ., de este Decreto, y "para coordinar las ---
acciones de las diversas dependencias de la administración pú--
blica federal que deben intervenir en la aplicación del mismo, _
se establece el Grupo de Trabajo para la Industria Maquiladora _
de Exportación". (artículo 33).

El Grupo de Trabajo estará integrado por:

- I.- El Subsecretario de Industria e Inversión Extranjera -
de la Secretaría;
- II.- Por los Directores Generales de las Dependencias que -
en seguida se indican:
 - a).- De la Industria Mediana y Pequeña y de Desarrollo
Regional, y de Asuntos Fronterizos de la Secreta-
ría;
 - b).- De Política de Ingresos, y de Aduanas de la Secre
taría de Hacienda y Crédito Público;
 - c).- De Servicios Migratorios de la Secretaría de Go--
bernación;
 - d).- De Transporte Terrestre de la Secretaría de Comu-

nicaciones y Transportes;

e).- De Desarrollo Urbano, y de Prevención y Control - de la Contaminación Ambiental de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología;

f).- De Simplificación Administrativa de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación;

g).- De Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social;

III.- El Secretario Técnico del Gabinete de Política Exterior;

IV.- Un representante del Banco de México;

V.- Un representante del Banco Nacional de Comercio Exterior S.N.C.;

VI.- Un representante de Nacional Financiera S.N.C.;

VII.- El Director General de Telecomunicaciones de México, y

VIII.- El Presidente del Instituto Nacional de Estadística, - Geografía e Informática, órgano desconcentrado de la - Secretaría de Programación y Presupuesto.

Cada uno de los integrantes del Grupo de Trabajo podrá nombrar un suplente". (artículo 34).

Asimismo, señala el artículo 35 del propio Decreto, que el Grupo de Trabajo será presidido por el Subsecretario de Indus--

tria e Inversión Extranjera de la Secretaría y su Secretariado Técnico estará a cargo del Director General de la Industria Mediana y Pequeña y de Desarrollo Regional de la misma dependencia, a quien le corresponderá elaborar estudios, recabar información y realizar las demás acciones que requiera el Grupo de Trabajo para cumplir con sus objetivos.

El Grupo de Trabajo celebrará sesiones ordinarias en forma semestral, pudiendo su presidente convocar a sesiones extraordinarias cuando lo estime pertinente o a petición por escrito de cualquiera de sus integrantes.

"Serán funciones del Grupo de Trabajo:

- I.- Formular y evaluar los lineamientos generales y por ramas de política para el fomento y operación de la industria maquiladora;
 - II.- Establecer los mecanismos de coordinación que garanticen el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este decreto y la agilización de trámites administrativos;
 - III.- Proponer políticas para que las diferentes dependencias que lo integren en la esfera de su competencia, - coadyuven al fomento de la industria maquiladora; y
-

IV.- Presentar programas para desarrollar la infraestructura básica y servicios urbanos de la industria maquiladora, así como determinar las medidas necesarias para el cumplimiento de los mismos".(artículo 36)

Estas funciones del Grupo de Trabajo, no es más que una re producción legislativa del artículo 31 y 33 de los respectivos Reglamentos del Tercer Párrafo del Artículo 321 del Código Aduanero Mexicano de 1977 y 1983.

6.- Comité Consultivo de la Industria Maquiladora.

El Comité Consultivo de la Industria Maquiladora es una fi gura legal que ha perdurado desde el Decreto de 1983, y para efecto del vigente Decreto de 1989, dispone el artículo 37 que el "Comité Consultivo de la Industria Maquiladora de Exportación será un órgano de consulta y concertación para el fomento de dicha industria, y se integrará por:

I.- Un representante de cada una de las dependencias que integran el Grupo de Trabajo, siendo presidida por el representante de la Secretaría, y

II.- A invitación de su presidente, por:

a).- Un representante del Consejo Nacional de la Indus

tria Maquiladora de Exportación; y
b).- Un representante de las asociaciones locales de -
empresas maquiladoras".

El Comité Consultivo de la Industria Maquiladora de Exportación se reunirá por lo menos una vez cada seis meses, pudiendo ser convocado por el Grupo de Trabajo cuando lo juzgue conveniente. (artículo 38)

El Grupo de Trabajo y el Comité Consultivo de la Industria Maquiladora de Exportación podrá invitar a sus sesiones a representante de otras dependencias o entidades de la administración pública federal, así como a representantes estatales o municipales o de instituciones u organismos del sector privado o social, cuando lo consideren de interés para el mejor cumplimiento de - sus objetivos. (artículo 39)

Respecto a estos preceptos, sobresale la importancia de la integración de este Comité Consultivo, toda vez que su naturaleza es la de una comisión mixta con representantes tanto del sector público como del sector privado. Se espera que de esta manera, el Comité coadyuve sustancialmente en la coordinación entre estos dos sectores para propiciar un mayor desarrollo de la Industria Maquiladora en México.

7.- Obligaciones de las Empresas Maquiladoras.

Las obligaciones de la empresas maquiladoras se encuentran estatuidas en el artículo 16 del vigente Decreto en cita, y que textualmente dice: "Las empresas a las que se apruebe un programa se comprometerán a observar lo siguiente:

- I.- Cumplir con los términos establecidos en el programa - que le fue autorizado;
- II.- Destinar los bienes importados, el amparo de su programa, a los fines específicos para los que fueron autorizados y en su caso, usar debidamente las cuotas de exportación que se le asignen conforme al artículo 12 de este decreto;
- III.- Contratar y capacitar al personal en cada uno de los niveles que corresponda, en los términos que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia;
- IV.- Estar al corriente de las obligaciones fiscales y laborales que les correspondan, así como cumplir con las disposiciones vigentes en materia de control de cambios; y
- V.- En el caso de suspensión de actividades, notificarla a la Secretaría, en un término que no excederá de diez -

días naturales contados a partir de la fecha en que --
suspenda sus operaciones".

Estas obligaciones son las mismas que señaló el artículo -
15 del Decreto de 1983. Por tanto, éstas se caracterizan en ---
atención a que deben cumplirlas empresas o patrones, sean perso-
nas físicas o morales, tanto en su carácter laboral, fiscal y -
administrativamente.

B.- Régimen laboral en la Industria Maquiladora.

Por cuanto hace al régimen laboral en la industria maquila
dora mexicana, se rige por el Apartado "A" del Artículo 123 ---
Constitucional, al tenor de los siguientes preceptos que confir-
man esta aseveración.

En virtud de lo que dispone el artículo 29., del vigente -
Decreto, que señala: "Las empresas maquiladoras de exportación_
deberán atender a las siguientes prioridades nacionales:,
IV.- Elevar la capacitación de los trabajadores..." Se trata in-
cuestionablemente de una obligación a cargo de la empresa, y --
que esta fundamentada en el artículo 153-A y siguientes de la -
vigente Ley Federal del Trabajo.

Así también, de conformidad con lo que estatuye el artículo 39., fracción VIII, incisos f) y g), del propio Decreto, son igualmente obligaciones que debe cumplir la empresa o el patrón, y cuya observancia se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, y que señala lo siguiente: "Para los efectos del presente decreto se entiende por:..., VIII.- Ventanilla pública, a la que establezca la Secretaría para efectuar en favor de las - empresas a que se refiere este decreto, que formulen su solicitud a través del formato único que se les proporcione, los siguientes actos y trámites:...f).- Inscripción ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y, g).- Entrega de los formularios y guías correspondientes para la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social; y.."
Por consiguiente, la empresa está obligada a inscribir a sus -- trabajadores en el Instituto ya referido, así como dar aviso de las altas, bajas y modificaciones de salarios de los mismos y - los datos que ese Instituto establece. Y por otro lado, asegurar a los trabajadores en materia de salud ante el Instituto Me xicano del Seguro Social.

Por último, expresa el artículo 16 del referido Decreto -- que: "Las empresas a las que se apruebe un programa se comprom terán a observar lo siguiente:...III.- Contratar y capacitar al personal en cada uno de los niveles que corresponda, en los tér

minos que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia; IV.- Estar al corriente de las obligaciones...laborales que les correspondan...."

De este modo, la fracción III, a la prerrogativa de contratar trabajadores, para lo cual seleccionara los que más le convenga o cubran los requisitos que exige la empresa, además de la capacitación que debe darles. Asimismo, mediante la expresión de que "...en los términos que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia;" alude directamente a la Ley Federal del Trabajo, para regir las relaciones individuales de trabajo.

CAPITULO TERCERO
DE LAS IRREGULARIDADES EN LA ESTRUCTURA JURIDICA DEL CONTRATO
DE MAQUILA EN EL ESTADO DE MEXICO.

CAPITULO TERCERO
DE LAS IRREGULARIDADES EN LA ESTRUCTURA JURIDICA DEL CONTRATO
DE MAQUILA EN EL ESTADO DE MEXICO.

- 1.- Partes que integran la relación de trabajo.
- 2.- Concepto de contrato de maquila.
 - a).- Obligaciones de la empresa matriz contratante.
 - b).- Obligaciones de la empresa maquiladora contratista.
- 3.- Praxis en el Estado de México: el contrato de prestación de servicios de maquila.
 - a).- Definición.
 - b).- Clasificación.
 - c).- Elementos personales.
 - d).- Elementos reales.
 - e).- Obligaciones de ambas partes.
- 4.- Crítica a las irregularidades que presenta el contrato de prestación de servicios de maquila.
- 5.- Diferencias entre el contrato individual del trabajo y el contrato de prestación de servicios de maquila.
- 6.- Ventajas y desventajas de ambos contratos.
- 7.- Propuesta del sustentante a la Ley Federal del Trabajo para erradicar y devolver a la prestadora de servicios de maquila su calidad de sujeto de una relación laboral.

1.- PARTES QUE INTEGRAN LA RELACION DE TRABAJO.

Esencialmente, las partes que integran la relación de trabajo, y reconocidas por nuestra Ley Federal del Trabajo, son: - el trabajador y el patrón, y que a continuación examinamos.

La vigente Ley Laboral Mexicana, en su artículo 80., define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; se trata, pues, de una persona individualmente considerada que por sí misma presta sus servicios a otra en forma subordinada, lo que significa éste término que quien recibe los servicios tiene sobre el que -- los presta, una facultad de mando en lo que al trabajo contratado se refiere y el que presta los servicios tiene el deber de - obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio; de no reunirse ambas características, o sea, que el servicio se -- preste personalmente y en forma subordinada, se estará en presencia de otras figuras reguladas por el derecho común, como -- es el caso del contrato de prestación de servicios; el contrato de mandato para pleitos y cobranzas; el contrato de mandato judicial; o también, en el caso del contrato de comisión mercan-- til o cuando una sociedad presta a otra un servicio, estándose_ en este último caso en presencia de un contrato de orden civil_ o mercantil y no laboral, toda vez que no existe la subordinación.

Reunidos estos elementos se podrá válidamente presumir la existencia de una relación de trabajo, por lo que se puede explicar así también:

I.- El trabajador siempre será una persona física, lo que significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, por ejemplo, un sindicato, sino exclusivamente personas físicas, es decir, seres humanos.

II.- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral, bien sea a un ser humano o a una persona jurídica, por ejemplo, una institución pública o privada.

III.- El servicio ha de ser en forma personal, toda vez -- que este dato consiste en que para atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

IV.- El servicio ha de ser de manera subordinada, lo que significa que el trabajo ha de realizarse bajo las órdenes del patrón, por lo que "la característica más relevante de la actividad laboral estructurada y regulada por nuestra rama jurídica,

es la subordinación. Esta característica, además de integrar su caudal entitativo, constituye la nota tipificadora que nos permite distinguirla de las otras formas de trabajo".(31)

A la figura del trabajador podemos hacerle, para efectos - de nuestro estudio, la siguiente clasificación:

a).- Trabajador no sindicalizado, que es la persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin - encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.

b).- Trabajador sindicalizado, que es la persona física -- que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.

c).- Trabajador de confianza, que según lo que dispone el artículo 90., de la Ley Federal del Trabajo, es la que se refiere al trabajador que según su categoría no depende de la designación que se dé al puesto, sino a las funciones que desempeñe el trabajador, considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que -- tenga el carácter de general en la empresa o establecimiento, o que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

31.- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983. p. 8.

d).- Representante del patrón, lo que equivale a personas físicas que prestan a otras físicas o morales un trabajo personal subordinado, en labores de dirección y administración con carácter de general y que obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores; así encontramos a los directores, administradores y gerentes, que además de ser trabajadores que realizan funciones de confianza, son representantes del patrón; con lo anterior, no se quiere decir que todo trabajador de confianza sea forzosamente representante del patrón, como son los casos de los trabajadores que realizan funciones generales de --- inspección, vigilancia y fiscalización, mismos que en ningún caso pueden representar al patrón.

La segunda parte de la relación laboral es el patrón, a -- quien el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define -- como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; él ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores deben a su patrón.

Para efectos de explicación, podemos clasificar a los patrones de la siguiente manera:

a).- Patrón persona física, es la persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

b).- Patrón persona moral, es la persona jurídica colectiva que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

c).- Intermediario, es una figura legal que reconoce en su artículo 12 la Ley Federal del Trabajo, definiéndolo como la -- persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón; o bien, podemos entenderlo, "como aquellos sujetos que sin contar con elementos propios para cumplir con las obligaciones laborales que se derivan de una contratación, ponen en contacto a patrón y trabajador para la prestación de un servicio. También se considera intermediario a quien contrata directamente los servicios, pero siempre bajo las características señaladas".(32) Lo anterior -- significa que la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral, y por consiguiente, el intermediario, no recibe el trabajo de la persona contratada; más bien, hace el trabajo de un gestor para esas finalidades.

d).- Beneficiarios, lo cual de conformidad con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las empresas -- que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad a lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley Labo ral, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de

32.- Vega Ulibarri, Angel de la. Obligaciones Prácticas de la Empresa en Materia Laboral. Editorial Pac. México, 1990. - p. 11.

las obligaciones contraídas con los trabajadores, y los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. A este respecto, debemos considerar que son beneficiarias aquellas empresas que reciben el mayor provecho del trabajo o servicio y que éste les sea en forma exclusiva y principal de alguna otra que no disponga de elementos suficientes propios. En tal caso fungirán como patronas.

e).- Patrón sustituto, y se entiende por éste, a quien adquiere bajo cualquier título legal una empresa con el ánimo de continuar la explotación de la misma. El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo señala que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, pues el patrón sustituido 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 sustitución, y hasta por el término de seis meses, el que una vez concluido, hará que subsista únicamente la responsabilidad del nuevo patrón; dicho término se contará a partir de la fecha en que se dé el aviso correspondiente al sindicato y a la materia de los trabajadores.

f).- La empresa, por lo que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo señala que para los efectos de las normas de -- trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de -- los fines de la empresa.

Otras definiciones sobre la empresa, ha elaborado la doctrina de gran importancia, por ejemplo, "la empresa es pues, to da unidad económica (negociación) donde se producen artículos - para el consumo o se prestan todo tipo de servicios".(33)

Así también, "estimamos que una empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde existen pluralidad de intereses que siendo en esencia opuestos deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.

Resulta innegable que en toda empresa convergen dos intereses opuestos: el del trabajador de ganar más y trabajar menos y el del patrón de obtener más utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido. Ambos intereses aparentemente son contradictorios, pero son legítimos y humanos." (34)

33.- Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 65.

34.- Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1971. p. 75.

Por consiguiente, entendemos la empresa como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y se puede establecer que ésta tiene estos elementos: elementos esenciales y elementos accidentales.

Los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, por lo que es una relación económica-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a -- que se destinó. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, -- que es la producción o distribución de bienes o servicios, de -- la incumbencia del derecho del trabajo, y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

La organización y dirección deben estar encaminadas a la -- consecución de un fin común, que será la realización del proce-

so de producción y distribución de bienes y servicios.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más destacados están los siguientes: el domicilio común, el nombre comercial, la planta de trabajadores, el tipo de servicios o bienes que se producen o distribuyen, entre otros.

2.- CONCEPTO DE CONTRATO DE MAQUILA.

Básicamente, el contrato de maquila es un contrato innominado por medio del cual la empresa maquiladora -el contratista- se obliga a ensamblar los productos que la empresa -el contratante- le encomienda; y éste se obliga, a su vez, a proporcionar a su contratista los materiales y componentes requeridos, así como las instrucciones y asistencia necesarias para ensamblar sus productos, y a pagar por este servicio de ensamblaje una cuota conocida como "maquila", la cual comprende todos los gastos de operación y una utilidad determinada. Se trata también de una relación contractual de carácter laboral.

Generalmente, la empresa matriz, o empresa contratante, proporciona a la empresa maquiladora contratista todos los equi
pos y maquinaria necesarios para realizar los procesos producti

vos que le encomienda.

a).- Obligaciones de la empresa matriz contratante.

En términos generales, las obligaciones que contrae la empresa matriz contratante en el contrato de maquila se concretizan en las siguientes, a saber:

- 1.- Suministrar todos, o la mayor parte, de las materias primas, componentes y demás materiales que se utilizan en la producción.
- 2.- Proporcionar las instrucciones y especificaciones para los procesos de producción, así como la asistencia técnica para ello.
- 3.- Pagar los gastos de producción y de operación de la empresa maquiladora, más una "maquila", o utilidad calculada sobre dichos gastos. Además de los salarios y demás prestaciones a sus trabajadores.
- 4.- Opcionalmente, prestar todos los equipos y maquinarias para la producción, mediante el contrato de comodato.
- 5.- Opcionalmente, prestar asistencia técnica o tecnológica directa o indirectamente relacionada con la producción y operación de la empresa maquiladora, en adición

a aquella asistencia técnica implícita en las operaciones de maquila.

b).- Obligaciones de la empresa maquiladora contratista.

Las obligaciones de la empresa maquiladora contratista generalmente son las siguientes:

- 1.- Ensamblar o fabricar los productos que la empresa matriz indique.
- 2.- Seguir las instrucciones y especificaciones de la empresa matriz respecto de la producción, incluyendo volúmenes, plazos, etcétera.
- 3.- Recabar todas las autorizaciones y permisos requeridos para las importaciones, operaciones, etcétera.
- 4.- Registrar el contrato cuando ello se requiera legalmente, o se pacte expresamente.
- 5.- Retener los impuestos a cargo de la empresa matriz, --- por ejemplo, el impuesto sobre la renta.
- 6.- Exportar o retornar los productos ensamblados a aquellos lugares que la empresa matriz indique, y,
- 7.- Responder por el cuidado y debido uso de los equipos y

materiales que la empresa matriz proporciona.

3.- PRAXIS EN EL ESTADO DE MEXICO:
EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS
DE MAQUILA.

Respecto a este rubro, resulta necesario que hasta lo que hemos hecho referencia sobre la estructura jurídica de la maquila, es sobre el vigente Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación de 1989, y que opera en esos términos en la zona fronteriza norte de nuestro país.

Sin embargo, estas condiciones resultan totalmente diferentes tanto jurídica como en la práctica en el Estado de México, toda vez que su regulación se inclina bajo las normas del derecho común. Por lo que para su debido examen, nos permitimos re-producir el contrato más generalizado sobre maquila con el cual se regulan las relaciones contractuales entre ambas partes, y es como sigue:

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE MAQUILA que celebra por una parte _____ y por otra SECRET'S DE MEXICO - al tenor de las siguientes DECLARACIONES:

PRIMERA.- Declara la prestadora _____ que es una empresa autónoma con patrimonio propio y elementos para desarrollar de manera independiente las labores de maquila, materia de este contrato.

SEGUNDA.- Declara la Receptora SECRET'S DE MEXICO que encomienda la maquila a la Prestadora, para que ésta con elementos propios lleve a cabo la maquila que se describe en anverso.

Hechas esas declaraciones, pactan el Contrato de acuerdo a las siguientes

C L A U S U L A S

1.- La prestadora llevará a cabo la maquila encomendada -- con los trabajadores a su servicio y con la maquinaria de su -- propiedad sin que se establezca por ello intermediación laboral, ni ninguna otra índole, entre sus elementos y los de la Recepto ra.

2.- La Prestadora solventará por sí mismo cualquier reclamación de carácter laboral con sus propios trabajadores que pue da surgir por la prestación de maquila que se conviene en este_ contrato.

3.- La Prestadora asume que, el eventual caso de que llegara a presentar por parte de sus trabajadores alguna reclamación laboral que pretendiera por error o mala fe involucrar a la Receptora, al simple llamado de ésta proceda a absorber plenamente la responsabilidad patronal, hasta lograr dejar en paz y a salvo los derechos de la Receptora.

4.- Por no darse en absoluto, nexo laboral entre los trabajadores de la Prestadora y la Receptora, cualquier trámite o -- gestión que a la fecha tenga pendiente la Prestadora ante las - Autoridades Laborales, deben considerarse como un pasivo laboral a su cargo que no involucra retroactivamente a la Receptora.

5.- Consecuentemente con lo pactado en las anteriores cláusulas, las partes expresamente señalan que no existe en perjuicio de la Receptora, figura de responsabilidad laboral frente a los trabajadores de la Prestadora, ni de subrogación o de intermediación para todos los efectos legales a que haya lugar.

6.- La (s) mercancía (s) que aparece (n) en este contrato, es (son) propiedad exclusiva de la Receptora.

7.- La Prestadora en ningún momento podrá disponer en parte, ni en la totalidad de las mismas.

8.- La prestadora se compromete a devolver las prendas, -- una vez confeccionadas, con ojal, terminados y planchados a la Receptora.

9.- La Prestadora pagará e indemnizará todas las prendas - echadas a perder durante el tiempo en que se encuentren en su - custodia al costo de _____.

10.- Queda terminantemente prohibido a la Prestadora, entreg ar parte o la totalidad de las prendas descritas a otro contra tista, ni podrá subcontratar a ninguna empresa.

11.- La Prestadora acepta la Supervisión y Control de Calidad a que la someterá continuamente la Receptora.

12.- La Prestadora no podrá proporcionar copia de moldes, - ni sacar patrones de las prendas, propiedad de la Receptora.

13.- La Prestadora por este medio se compromete a pagar el valor comercial de todas y cada una de las prendas que le falte.

14.- La Prestadora cobrará de dinero _____ en Moneda Nacional por prendas entregadas y revisadas.

15.- Ambas partes, la Prestadora y la Receptora aceptan de antemano que todas las querrelas y juicios se ventilen en la - Plaza de México, Distrito Federal".

a).- Definición.

El Contrato de Prestación de Servicios de Maquila es un -- contrato innominado regulado por el derecho común, es decir, -- por el vigente Código Civil para el Estado de México, en virtud, primeramente de los lineamientos generales del contrato civil;_ y segundo, es de naturaleza civil, porque no existe subordina-- ción en teoría, pero en la práctica de este contrato si la hay, por lo que desnaturaliza la función jurídica de éste.

Por tanto, es un contrato mediante el cual una de las partes, llamada Prestadora (contratista), mediante el pago de hono-- rarios que es una forma genérica de remuneración, se obliga a - desempeñar actividades de confeccionamiento de la industria del vestido en beneficio de otra llamada Receptora (contratante) -- que le encomienda para su elaboración y terminación completa -- con el propósito inmediato de ser puesta en el mercado nacional con fines lucrativos.

b).- Clasificación.

El contrato de prestación de servicios de maquila presenta la siguiente clasificación:

- 1.- Es bilateral o sinalagmático porque se producen obligaciones recíprocas para las partes.
- 2.- Es oneroso, porque del contrato se derivan provechos y gravámenes recíprocos; para la Prestadora, el provecho es la remuneración que cobra y el gravamen es el trabajo que está obligada a prestar; para la Receptora, el provecho es la utilidad que le presta la Prestadora con su trabajo y el gravamen es el pago que debe hacer por los servicios prestados.
- 3.- Es formal, lo significa que debe constar por escrito, para que ello forme un medio de prueba en la relación contractual.
- 4.- Es principal, y lo es porque tiene vida independiente; no requiere de ninguna obligación, de ningún contrato preexistente para que pueda existir; es un contrato -- que tiene (por así llamarlo) su propia fisonomía.

5.- Es intuitus personae, toda vez que debe desempeñarlo - en forma personal la parte Prestadora.

6.- Es de tracto sucesivo, ya que por lo general las obligaciones se van cumpliendo a través del tiempo, excepcionalmente es de ejecución instantánea.

c).- Elementos personales.

Por una parte esta la Receptora (contratista) y por la --- otra la Prestadora (contratante).

d).- Elementos reales.

Los elementos reales son dos: el servicio de maquila y la remuneración. El primero se caracteriza por ejecutarse actos materiales, es decir, toda actividad encaminada al confecciona---miento de una prenda de vestir por parte de la Prestadora, y en cuanto al segundo, la debida remuneración en dinero por parte - de la Receptora por el trabajo recibido.

e).- Obligaciones de ambas partes.

____ Por parte de la Prestadora, se pueden señalar las siguien-

tes:

- 1.- Llevar a cabo la maquila que le encomienda la Receptora.
- 2.- No involucrar a la Receptora en ningún nexo laboral -- con sus trabajadores, por lo que asumirá por un conflicto de esta naturaleza la plena responsabilidad.
- 3.- Aceptar el control y supervisión de la Receptora en la calidad de la materia que esta maquilando, en forma -- continua.
- 4.- Devolver las prendas una vez acabadas y aceptadas por la Receptora.
- 5.- Pagar por cada prenda que le llegara a faltar.
- 6.- No disponer en parte ni en su totalidad de las mismas.
- 7.- No poder dar en maquila lo ya aceptado a otro contratista, ni subcontratar a ninguna otra empresa para ese objeto.
- 8.- No podrá por este medio proporcionar copia de moldes, ni sacar patrones de las prendas, propiedad de la Receptora.

Por otro lado, por lo que hace a las obligaciones de la Re

ceptora (contratante), únicamente son las siguientes:

- 1.- Proporcionar los materiales, como moldes de las prendas que encomienda hacer a la Prestadora, así como telas, botones, etcétera, que complementan el acabado de la misma.
- 2.- Pagar a la Prestadora los honorarios correspondientes por la maquila que encomienda a la misma.

4.- CRITICA A LAS IRREGULARIDADES QUE PRESENTA EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE MAQUILA.

En atención del contrato en exámen, podemos enunciar las siguientes críticas como son las siguientes:

- 1.- En virtud de que se trata de un contrato civil y a la vez de adhesión, que unilateralmente lo hace la parte Receptora, carece de toda aprobación legal por parte de la Procuraduría Federal del Consumidor, por lo que le representa y reporta las más favorables ventajas, y que en muchos casos va en perjuicio de la parte Prestadora, lo cual debe poner en conocimiento de esta autoridad.

2.- Este contrato carece absolutamente, de las demás obligaciones que debe tener la parte Receptora, omitiéndolas de mala fé, pero haciendo alusión a las obligaciones que debe tener la parte Prestadora en forma desproporcionada.

3.- Carece de los términos y causas en que no pueda seguir la Prestadora dando sus servicios a la parte Receptora.

4.- No se mencionan en qué casos o circunstancias la Receptora puede responder por daños y perjuicios hacia con la Prestadora.

5.- Este contrato, debido a su carácter de orden civil, -- vulnera los principios legales de la prestación de un servicio toda vez que de conformidad con la cláusula número once que dispone textualmente que: "La Prestadora acepta la Supervisión y Control de Calidad a que la someterá continuamente la Receptora". Ello indica o es un dato de subordinación que únicamente -- corresponde a una relación laboral, más no a una prestación de servicios de maquila, lo cual desnaturaliza este contrato.

6.- No se señala a dónde deben ser pagados los honorarios, toda vez que por tratarse de una prestación de servicios debe -- ser en el domicilio de quien presta el servicio, pero en la -- práctica sucede lo contrario, pues se debe acudir constantemen-

te al domicilio de la parte Receptora para efecto de liquidar la remuneración correspondiente por la maquila entrega consistente en prendas de vestir.

5.- DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE MAQUILA.

Las diferencias entre ambos contratos, podemos considerar las siguientes:

a).- En cuanto a su jerarquización.

En materia del derecho laboral la situación de las normas jurídicas que rigen al contrato individual de trabajo se presentan en forma distinta que en las demás ramas del derecho.

En efecto, en tanto que en las demás disciplinas, "de conformidad con la llamada teoría piramidal del orden jurídico de Hans Kelsen, se coloca a la Constitución en el vértice de una supuesta pirámide, como la norma fundamental, y debajo de ella a sus leyes inmediatas, a sus reglamentos, a los tratados y demás disposiciones, cuya validez dependerá de su total adecuación a la norma fundamental, en el derecho del trabajo, en cambio, los elementos que conformen tal pirámide presentan una co-

locación distinta, ubicándose a la Constitución en la base y a las demás normas en los niveles superiores, en razón de jerarquización".(35)

Los doctrinarios han comentado acertadamente que la razón de esta inversión se encuentra en uno de los caracteres del derecho laboral: es un mínimo de garantías sociales en favor del trabajador. Esto es, si el contenido de la legislación del trabajo, Constitución Federal y sus reglamentos, constituyen un mínimo de beneficios otorgados a la clase trabajadora, toda disposición que implique una mejoría en los mismos, cualquiera que sea su naturaleza u origen, será aplicable preferentemente, y ello en nada contraria a nuestro sistema constitucional.

En cuanto al contrato de prestación de servicios de maquila, su base legal descansa en una ley secundaria, esto es, en un conjunto de normas jurídicas denominado Código Civil, y que regula contratos de esta naturaleza, así como los innominados, como éste, y cuya característica principal es el principio de autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes.

Con esto, se determina, que las normas que rigen el contrato individual de trabajo son netamente de mayor jerarquía, pues su base legal la encontramos en normas de carácter federal como
35.- López, Rogelio. Principios de Derecho Laboral. Ediciones - Prisma. México, 1990. p. 23.

es la propia Constitución, y una ley reglamentaria del artículo 123 de la propia Carta Magna, como es la vigente Ley Federal -- del Trabajo, y que son normas de orden federal.

Por el contrario, el contrato de prestación de servicios - de maquila se rige por un ordenamiento de orden local, como es_ el vigente Código Civil para el Estado de México.

b).- En cuanto a las personas que intervienen.

En el contrato individual de trabajo intervienen esencialmente como sujetos de la relación laboral, el trabajador y el - patrón.

Mientras que en el contrato de prestación de servicios de_ maquila, es la parte Prestadora (contratista) y la Receptora -- (contratante).

c).- En cuanto a otras prestaciones que pudieran derivarse de esa relación.

En cuanto a otras prestaciones que pudiera derivarse del - contrato individual de trabajo regulado por la Ley Federal del_ Trabajo tenemos las siguientes, entre otras: el pago de días de

descanso, pago de vacaciones, derecho a aguinaldo y reparto de utilidades, afiliación al Instituto del Seguro Social, prestamos para adquirir casa-habitación, pago de horas extras, etcétera.

En tanto que en el contrato de prestación de servicios de maquila no existe ninguna prestación de esta naturaleza, pues - la Prestadora de este servicio debe preveer estos aspectos en - el cobro de honorarios, o de de la misma remuneración que recibe.

d).- En cuanto a la forma de remuneración.

Para la fijación del salario que debe percibir un trabajador, existe una Comisión Estatal que determina el monto que debe pagarse al trabajador y que rige por zonas económicas.

Respecto al contrato de prestación de servicios de maquila, tanto la Prestadora como la Receptora los fijan libremente, es decir, es un acuerdo de voluntades para fijarlos.

e).- En cuanto a la estipulación de las cláusulas.

El contrato de prestación de servicios de maquila, como ya sabemos, es un contrato civil atípico, cuyas cláusulas se esti-

pulan libremente por las partes, y en algunos casos en forma -- unilateral (contrato de adhesión), por lo que la Prestadora --- (contratista) no se encuentra sindicalizada ni sujeto a subordi nación ni contrato regulado por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al contrato individual del trabajo, está debida- mente bien regulado por la propia Ley Laboral, donde existe una relación de dirección y dependencia entre el patrón y el traba- jador. El salario, vacaciones, capacitación y adiestramiento, - seguro social, y en general las condiciones de trabajo, como to dos los derechos y obligaciones se encuentran regulados por la _ ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

f).- En cuanto a los órganos jurisdiccionales para conocer sus conflictos.

Cuando existen conflictos de orden jurídico en el contrato de prestación de servicios de maquila son los Jueces de lo Ci-- vil de Primera Instancia los competentes para solucionar un li- tigio de esta naturaleza; mientras que en el contrato indivi--- dual son las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto local co- mo federal, y cuyos órganos tienen diferentes competencias para atender un litigio entre ambas partes.

g).- En cuanto a su forma de terminación.

Por cuanto hace al contrato individual de trabajo, ya ha quedado de manifiesto en el punto 3 del primer capítulo de nuestro trabajo.

Respecto al contrato de prestación de servicios de maquila, las causas para su terminación es como la de cualquier contrato civil, y son las siguientes:

- 1.- Conclusión del negocio encomendado al Prestador.
- 2.- La imposibilidad legal o natural de concluirlo satisfactoriamente.
- 3.- La rescisión por mutuo consentimiento.
- 4.- La muerte de la Prestadora o de la Receptora.
- 5.- Nulidad del contrato.

6.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE AMBOS CONTRATOS.

En cuanto a las ventajas del contrato individual de trabajo son las siguientes:

a).- Percibe el trabajador un salario fijo y seguro.

- b).- Cuenta con prestaciones importantes para incrementar_ su patrimonio, como prestamos en dinero para adquirir una casa, u otros bienes o servicios.
- c).- Cuentan con seguridad médica.
- d).- Gozan de días de descanso, vacaciones, aguinaldo y -- del reparto de utilidades de la empresa.
- e).- Tienen derecho a la sindicalización, al ascenso, a la antigüedad del mismo, a la huelga, a la capacitación_ y al adiestramiento.
- f).- Cuentan con los beneficios del contrato colectivo, si así es el caso además de los servicios que brinda el_ sindicato.
- g).- Puede con el tiempo, obtener el derecho de jubilación.

En cuanto a las desventajas que pudieran estimarse así, -- pueden citarse las siguientes:

- a).- Sujetarse estrictamente a una jornada de trabajo.
 - b).- Percibir un salario satisfactorio o no;
 - c).- Estar subordinado y obedecer las órdenes del patrón.
 - d).- Estar sujeto a los días de descanso y al período de - vacaciones.
-

- e).- Acatar un catálogo de obligaciones que le son impuestas así como de prohibiciones señaladas en la propia Ley Federal del Trabajo.

Entre las ventajas que se observan en el contrato de prestación de servicios de maquila se pueden citar las siguientes:

- a).- No contar con una jornada de trabajo.
- b).- No estar subordinado la Prestadora a la Receptora, -- aunque se dé solamente en teoría.
- c).- Puede ganar en base a sus honorarios o remuneraciones pactadas uno o más salarios mínimos al día o en todo el mes.
- d).- Sus vacaciones, sus descansos y sus honorarios en la mayoría de los casos, entre otros aspectos, la Prestadora los impone, aunque es variante en algunos casos.

Entre las desventajas que se pueden señalar son las siguientes:

- a).- No contar con una remuneración de honorarios fijos.
- b).- No contar con los beneficios que otorga la Ley Federal del Trabajo.
-

- c).- Al no estar sindicalizados, Únicamente pueden pertenecer a asociaciones de carácter civil.
- d).- Sus obligaciones son desventajosas en comparación a las que tiene la parte Receptora.
- e).- En definitiva, debe la parte Prestadora asegurarse -- conómicamente.

7.- PROPUESTA DEL SUSTENTANTE A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ERRADICAR Y DEVOLVER A LA PRESTADORA DE SERVICIOS DE MAQUILA A SU CALIDAD DE SUJETO DE UNA RELACION LABORAL.

Proponemos la creación del artículo 21 bis a la vigente -- Ley Federal del Trabajo, con el propósito de garantizar a la -- parte contratista de la maquila un mínimo de tutela laboral, en virtud de las irregularidades que presentan los contratos de -- prestación de servicios de maquila, que se presentan como con-- tratos civiles innominados, pero que en realidad constituyen -- una verdadera desnaturalización de la relación laboral, al pre-- sentarse la subordinación, y disfrazar un salario como la figu-- ra legal de honorarios, toda vez que la parte contratante (Re-- ceptora) elude toda responsabilidad patronal, además de hacer -- un verdadero fraude a la ley y a los trabajadores, al no brin-- darles en esa calidad, las prestaciones debidas que conforme a -- derecho deben percibir.

Por lo que nuestra propuesta es la siguiente:

ARTICULO 21 Bis.— Quedan excluidos del régimen de esta Ley, aquellas personas físicas que presten sus servicios mediante -- contrato civil debidamente autorizado por la Procuraduría Federal del Consumidor, que no esten subordinados y que sean sujetos al pago de honorarios.

Quando se contravierte la naturaleza de una relación laboral, el trabajador tiene la garantía de que corresponderá al patrón probar ese extremo.

La anterior adición obedece a la siguiente Jurisprudencia_ sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que expresa lo siguiente:

CONTRATO DE TRABAJO, NEGATIVA DEL. CARGA DE LA PRUEBA. En los casos en que se niega la existencia de la relación laboral_ y se afirma que ésta fue de otra naturaleza, pero de alguna manera se admite una prestación de servicios, la carga de la prueba es para el patrón demandado, quien debe acreditar el extremo en que basó su negativa para desvirtuar la presunción a que se contrae el artículo 21 de la Ley Laboral. Lo que no sucede cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo o cuando

do se niega ésta afirmándose que lo que existió fue de naturaleza diversa, sin admitirse de ningún modo la prestación de servicios, caso en el cual le toca a la parte actora demostrar el -- vínculo contractual de trabajo.

A.D. 1016/80. Pablo Flores Ochoa. 10. de octubre de 1980.
Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz.

Aunque lo que proponemos se encuentre implícitamente en la jurisprudencia citada, es conveniente que quede bien clara en la propia Ley Federal del Trabajo, para que quienes tienen la calidad de patrón o de parte "Receptora" en el contrato de servicios de maquila no se conduzcan con mala fe, dolo, o aleguen ignorancia o un malentendido con consecuencias jurídicas.

En este mismo orden de ideas, es conveniente observar las siguientes medidas de orientación y prevención en la celebración del supuesto contrato civil que examinamos, al tenor de lo siguiente:

PRIMERA.- Que el contrato de prestación de servicios de maquila debe celebrarse siempre por escrito cuando sea oneroso, y para ello:

- a).- Debe estar aprobado y registrado por la Procuraduría Federal del Consumidor de conformidad con las facultades que la propia Ley le atribuye.
- b).- El prestador de servicios de maquila llevará ante la Procuraduría Federal del Consumidor el contrato para registrarlo, y que esta autoridad verifique si no se desvirtúa conforme a los lineamientos generales que estipula el Código Civil para el Estado de México, -- por lo que hace a lo que es un contrato innominado.
- c).- De presentar anomalías esta autoridad, citar a la -- otra parte (contratante) para establecer la verdadera relación contractual que se pretende establecer, por lo que si es de orden civil será de su competencia; -- y si es laboral, correr trámite para su debido asesoramiento en la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

SEGUNDA.- Que todo contrato individual de trabajo cuyo objeto es la maquila sea registrado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el propósito de salvaguardar las mínimas garantías sociales que tienen los trabajadores en este ramo de la industria de la transformación, en virtud de lo que dice el artículo --

123 Constitucional.

b).- Aún así, habiendo dudas, con contratos maliciosamente alterados o desvirtuados que constituyan en la práctica una relación laboral pero teóricamente una prestación de servicios de maquila, las Juntas de Conciliación y Arbitraje cumplan con asesorar jurídicamente a los trabajadores para evitar fraude a la ley, en consideración de que desconocen las normas laborales, y que las comunes y populares "Receptoras" que son auténticos patronos cumplan con su responsabilidad en los términos de la vigente Ley Federal del Trabajo. Y que por medio de ellos, den -- parte a las autoridades correspondientes de la Secretaría de -- de Prevención y Seguridad Social sobre las irregularidades que_ presenta estas empresas-patronales que se autodenominan "Receptoras" en el contrato de prestación de servicios de maquila.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El contrato individual de trabajo, cualquiera -- que sea su forma o denominación, es aquél por virtud de cual -- una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal su-- bordinado, mediante el pago de un salario.

SEGUNDA.- Prestación de un servicio personal, subordinado, mediante el pago de un salario; de estos tres elementos el que_ distingue con absoluta claridad una relación laboral, es sin du_ da el de la subordinación, ya que existen otros contratos como_ el de prestación de servicios, en donde en la mayoría de los ca_ sos la prestación es también de carácter personal y por lo que_ se refiere al salario, éste no es propiamente un elemento de -- distinción, sino una consecuencia de la propia relación laboral.

TERCERA.- La industria maquiladora de exportación en Méxi_ co es una actividad altamente generadora de empleos, en su mayo_ ría para personas de escasa preparación escolar y cuya remunera_ ción promedio son semejantes al salario mínimo general.

CUARTA.- En virtud del vigente Decreto para el Fomento y - Operación de la Industria Maquiladora de Exportación del año -- de 1989, así como sus antecesores instrumentos legales, jurídi-

camente siempre ha regulado las relaciones de los sujetos que intervienen en ese trabajo, mediante las disposiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, otorgando a los trabajadores -maquilleros los beneficios que otorga el artículo 123 Constitucional.

QUINTA.- La anterior aseveración no se lleva a cabo en el centro del país, como es el caso del Estado de México, donde -- se ha desvirtuado el contrato de maquila como un contrato inominado laboral, para convertirlo peligrosamente en un contrato civil, en perjuicio de la clase trabajadora, y con ello despojar de las mínimas garantías sociales que pueden tener los mismos.

SEXTA.- En sustitución del verdadero contrato de maquila, maliciosamente los empresarios han elaborado en forma unilateral y puesto en vigente el denominado contrato de prestación de servicios de maquila, que es de carácter civil, y con ello se sustraen de su responsabilidad patronal, alterando con ello la igualdad de las partes, y por consiguiente dejando a los maquilleros en "un mundo sub-laboral", que los obliga a una relación de trabajo que no se les reconoce por mala fe o por dolo.

SEPTIMA.- Ante esta problemática, hemos propuesto que la -

vigente Ley Federal del Trabajo sea más clara, en el sentido de no dar eficiencia a un contrato de prestación de servicios de maquila totalmente alterado en su esencia, objeto y finalidad, para evadir por parte del empresario su responsabilidad, por lo que se pretende dar intervención de conformidad con las facultades que le concede la ley a la Procuraduría Federal del Consumidor para que revise y en su caso autorice esta clase de contratos, siempre y cuando se ajusten a las disposiciones del derecho común, o de lo contrario remitirlo a las autoridades laborales correspondientes, para que éstas tomen las debidas medidas legales.

OCTAVA.- Considero que las autoridades competentes deben de conocer de esta clase de anomalías que ponen en peligro el bienestar del trabajador-maquilero, y que así como está estructurado legalmente el contrato de prestación de servicios de maquila, atenta contra los principios básicos del derecho laboral, cuya base lo sustenta el artículo 123 Constitucional.

NOVENA.- De este mismo modo, considero que debe de erradicarse esa practica viciosa y ventajosa a la vez de esos empresarios, y devolverle a esa clase trabajadora sus derechos en materia laboral, que hoy en día, ante el desempleo, y la amenazadora crisis económica nacional, le son indispensables.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1992.
- 2.- Buen L, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. 8a. -- edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 3.- Buen L, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. 8a. - edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 4.- Bustamante, Jorge. El Programa Fronterizo de Maquilado ras: Observaciones para su Evaluación. U.N.A.M. Foro Internacio nal. Vol: XVI. No. 2. México, 1975.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Labo ral. 6a. edición. Editorial Trillas. México, 1991.
- 6.- Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usua-- les Sobre Temas Laborales. 3a. edición. Editorial Trillas. Méxi co, 1989.
- 7.- Cavazos Flores, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas. México, 1991.
- 8.- Cruz, Yolanda. La Industria Maquiladora. U.N.A.M. Méxi co, 1971.
- 9.- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Tra bajo. Tomo I. 12a. edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 10.- Gambrill, Mónica-Claire. Composición de la Industria - Maquiladora en México. Colegio de México. México, 1990.
- 11.- García Moreno, Víctor. Marco Económico y Social de la Industria Maquiladora en la Frontera Norte. U.N.A.M. México, -- 1984.
- 12.- García-Pelayo y Gross, Ramón. Pequeño Larousse Ilustra do. Ediciones Larousse. México, 1995.
- 13.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17a. edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 14.- López, Rogelio. Principios de Derecho Laboral. Edicio nes Prisma. México, 1990.
- 15.- Morales Sanabria, José. Derecho del Trabajo Mexicano. 3a. edición. Editorial Prisma. México, 1989.
- 16.- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Edi torial Porrúa. México, 1983.

- 17.- Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana María. Nociones de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. 2a. edición. Editorial Pac. México, 1991.
- 18.- Rico, Carlos. La Frontera Norte: Integración y Desarrollo. Colegio de México. México, 1981.
- 19.- Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo del Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 20.- Teutli, Guillermo. Las Industrias Maquiladoras: Progreso o Retroceso. U.N.A.M. Vol: II. No. 1. México, 1976.
- 21.- Torres, Francisco de la. Introducción a la Legislación Laboral. 4a. edición. Editorial McGraw-Hill. México, 1991.
- 22.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. 74a. edición. Editorial Porrúa. México, 1994.
- 23.- Vega Ubilbarri, Angel de la. Obligaciones Prácticas de la Empresa en Materia Laboral. Editorial Pac. México, 1990.

LEGISLACION

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 1966.
- 4.- Diario Oficial de la Federación del 20 de junio de 1966.
- 5.- Diario Oficial de la Federación del 17 de marzo de 1971.
- 6.- Diario Oficial de la Federación del 31 de octubre de 1972.
- 7.- Diario Oficial de la Federación del 27 de octubre de 1977.
- 8.- Diario Oficial de la Federación del 15 de agosto de 1983.
- 9.- Diario Oficial de la Federación del 22 de diciembre de 1989.