

62



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**"LA SIMULACION LABORAL EN LA
CONTRATACION DE ESTUDIANTES"**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
JUAN ENRIQUE ROMERO CALIXTO**

ASESORA: M.B.A. MA. ANTONIETA MARTIN GRANADOS



MEXICO, D. F.

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

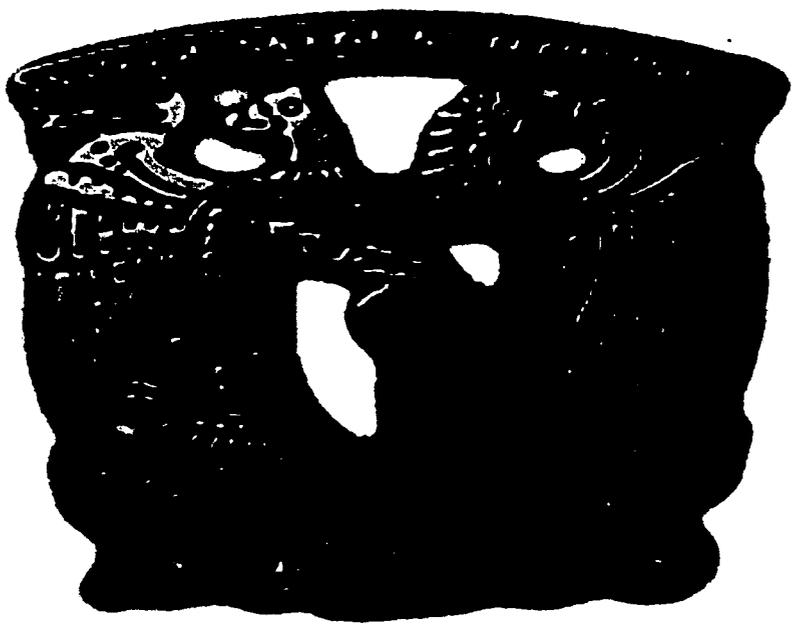


UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

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.



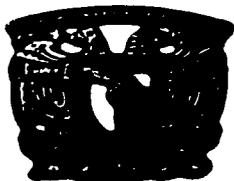
Paginación

Discontinua

CON DEDICACIÓN Y AGRADECIMIENTO

A MI PADRE DIOS:

Por la vida, las alegrías y las tristezas, por todo lo que ha puesto en mi camino, por permitirme llegar a una etapa importante dentro de mi vida, pero sobre todo: por lo que soy, por cuanto tengo y cuanto poseo se lo debo a ÉL.



A MI UNAM:

Por haberme acogido en su seno durante todo este tiempo y haberme forjado en sus aulas para ser hombre de bien. Siempre serás la Máxima Casa de Estudios y en mi campo laboral te representaré para demostrar la calidad que de ti he adquirido.



A MI PATRIA:

Por acogerme en sus tierras y permitirme ver todas sus riquezas y maravillas, me siento orgullosamente mexicano y ante la adversidad la defenderé.

A MI FCA:

Por permitirme ser parte de ti y adquirir no sólo conocimientos sino también una profunda admiración y respeto por mi profesión. Pronto volveré a ti para compartir a otros lo que me has enseñado.

CON DEDICACIÓN Y AGRADECIMIENTO

A MIS PADRES:

**JUANITA CALIXTO DE LA CRUZ Y
ALEJANDRO ROMERO MARTÍNEZ:**

Sabiendo que jamás existirá una forma de agradecer una vida de lucha, sacrificio y esfuerzo constantes, sólo deseo que comprendan que el logro mío es suyo, que mi esfuerzo es inspirado en ustedes y que son mi único ideal. Con respeto, admiración y cariño. Que DIOS los bendiga.



A MI HERMANO:

ALEJANDRO ROMERO CALIXTO:

Por todo lo que juntos hemos vivido y por lo que nos falta por compartir. Por tu comprensión, compañía y consejo, te deseo en verdad todo lo mejor en tu matrimonio. Con respeto y cariño. DIOS te bendiga.

A M.B.A. MA. ANTONIETA MARTÍN G. :

Por la disposición y orientación otorgadas para la realización de este trabajo.



A MIS PROFESORES:

Alfonso Ortega, Rafael Rodríguez, Araceli Mejía, Martha Valle, y todos aquellos que me compartieron sus conocimientos, por su amistad y afecto; siempre los tendré en un lugar especial.

CON DEDICACIÓN Y AGRADECIMIENTO

A MIS COMPAÑEROS:

Yesenia, Axel, César, Sandra, David, Paty, Cordero, Laura, y el sin número que hacen falta, por todos los momentos que compartimos dentro y fuera de las aulas, por su alegría y amistad. Por ese viaje de generación a Acapulco; porque fue único y quedará grabado en mi corazón.



A MÍ:

Por el sacrificio, desvelo, enfermedad, corajes, alegrías, tristezas y demás momentos que he pasado pero que bien valieron la pena.

Por los logros y frutos que he tenido y que serán aún muchos más, por la satisfacción propia por todo lo que mi Padre DIOS me ha dado, pero ante todo, porque tal y como soy; me admiro, me respeto y me quiero.

REFLEXIÓN

¿ De quién es este trabajo?

Historia de cuatro personas llamadas: todo mundo, alguien, cualquiera y nadie.

Se le asignó un trabajo importante a todo el mundo, quien estaba seguro de que alguien lo haría, cualquiera podría hacerlo, pero nadie lo hizo.

Alguien se enojó porque nadie lo hizo, siendo este trabajo de todo el mundo.

Todo mundo pensó que cualquiera podría hacerlo, pero nadie se dio cuenta de que todo mundo tendría que hacerlo.

La historia terminó en que todo mundo culpó a alguien, cuando nadie hizo lo que cualquiera pudo hacer.

Anónimo

CONTENIDO

	Página
Introducción	1
Planteamiento del problema	3
Objetivos de la investigación	4
Justificación del tema	5
Hipótesis	6
Capítulo I	7
Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo	7
1.1 Origen	7
1.2 La legislación del trabajo	9
1.3 Estructura	12
1.4 Principios para la aplicación práctica de la Ley Federal del Trabajo	16
1.5 Fundamentos y principios jurídicos	17
1.5.1 Fundamentos	17
1.5.2 Principios	18
1.6 Relaciones y contratos individuales de trabajo	21
1.6.1 Definiciones	21
1.6.2 Relaciones y contratos individuales de trabajo	22

1.7 Sobre la seguridad social	26
1.7.1 Antecedentes históricos	26
1.7.2 Finalidad de la seguridad social	27
1.7.3 Características de la seguridad social	28
1.7.4 Regímenes obligatorio y voluntario	30
1.7.5 Inscripción del trabajador al IMSS	32
Capítulo II	33
Investigación de campo	33
2.1 Modelo del cuestionario para estudiantes	34
2.2 Modelo del cuestionario para patrones	36
2.3 Resultados	39
Resultado de encuestas a estudiantes (Gráficas)	39
Resultado de encuestas a patrones (Gráficas)	60
2.4 Análisis de resultados	80
Capítulo III	83
Conclusiones y recomendaciones	83
3.1 Conclusiones	83
3.2 Recomendaciones	85
Bibliografía	89

LISTA DE ABREVIATURAS

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DOF	Diario Oficial de la Federación
FCA	Facultad de Contaduría y Administración
IJ	Instituto de Investigaciones Jurídicas
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
IPN	Instituto Politécnico Nacional
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LSS	Ley del Seguro Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PFT	Procuraduría Federal del Trabajo
SEP	Secretaría de Educación Pública
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

LISTA DE ABREVIATURAS

Admón.	Administración
Admvo.	Administrativo
Art.	Artículo
Aux.	Auxiliar
Cont.	Contable
Dist.	Distribución
Ed.	Editorial
Ent.	Entidad
Est.	Estudios/Estudiante
Exp.	Experiencia
Fam.	Familiar
Fracc.	Fracción
H./honor.	Honorarios
Lab.	Laboral
Perm.	Permanente
Priv.	Privada
Profnal.	Profesional
Púb.	Pública
Rel.	Relación
Solv.	Solventar
Temp.	Temporal
T.	Tiempo
t.	tomo
U.	Universidad
V.	Vacaciones
vol.	Volumen

INTRODUCCIÓN

Es importante comentar que nuestro país, al igual que todo el mundo, se enfrenta a un cambio constante, dentro de una economía globalizadora, lo cual hace necesario mantenerse preparado y actualizado profesionalmente, con conocimientos amplios y profundos, con una mente ágil, abierta y capaz no tan sólo de entender los cambios, sino de generarlos; convirtiéndose en un activo de la historia y no en un pasivo de la misma.

Todas las regiones del mundo enfrentan problemas en cuanto al desempleo, pobreza, desigualdad y marginación, las grandes innovaciones tecnológicas producen drásticas reducciones en el empleo, cambios fundamentales en la organización y las estructuras de las empresas; el empleo se pierde, nuevas ocupaciones aparecen, otras desaparecen, las condiciones de trabajo se modifican; y la informática impone su ley sobre los métodos y formas de organizar el trabajo; destruyendo las viejas estructuras rígidas para imponer la flexibilidad y satisfacer las crecientes exigencias de polivalencia, extinguir los puestos fijos o de base, y, en general, modificar hábitos y costumbres impuestos por los antiguos sistemas productivos.

Es urgente recuperar el empleo y preservar la titularidad de un derecho, que es el de la **dignidad de las personas humanas**.

Éste ha sido el gran dilema del mundo del trabajo en las últimas décadas, en el que acechan al mundo del trabajo muchas inquietudes, incertidumbres y un porvenir con pocas luces y muchas sombras. El reto es grande y las dificultades a enfrentar son muchas; pero también es cierto que hay millones de trabajadores en el planeta para defender y preservar los valores fundamentales que exige el trabajo y su dignidad humana.

Es por eso que en la presente investigación se presentará un panorama general sobre los aspectos más importantes que deben considerarse dentro de una forma de contratación para los estudiantes que prestan sus servicios dentro de un ente económico. Dicho estudio esta conformado por tres capítulos.

En el capítulo primero se plasman aspectos sobre el origen y la estructura de la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como los de la seguridad social.

En tanto que en el segundo capítulo se centra en la investigación de campo, los resultados y el análisis de los mismos. De la misma manera, se darán propuestas para que se contemplen dentro de una posible modificación a la Ley Federal del Trabajo y un apartado especial para los estudiantes, quienes en su mayoría sufren abusos por parte de las instituciones que los reclutan, como se observará en el capítulo tercero, se plantearán cuestionamientos que en estos momentos pasan desapercibidos; pero que visualizando a futuro traerá serias consecuencias de tipo social, económico y financiero.

Lo que se pretende con este estudio; es que existan medidas más creativas, justas y equitativas a las que señala y obliga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por supuesto, que afecten menos a la población estudiantil que se encuentra en este tipo de situaciones.

Por último se presentan conclusiones y recomendaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México, tanto la Constitución en su artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo, tutelan los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, la mayoría de los estudiantes de carreras técnicas y universitarias empiezan a trabajar desde los primeros años de su licenciatura para obtener experiencia profesional, que más tarde redituará en mejores oportunidades de trabajo.

Sin embargo, la mayoría de estos estudiantes son contratados como profesionistas en lugar de trabajadores, es decir, son contratados bajo la modalidad de honorarios (hoy actividad profesional con la nueva modificación fiscal). Al contratarlos por honorarios no se les otorgan las prestaciones de seguridad social; violándose así las disposiciones laborales previstas en la Ley Federal del Trabajo.

El problema a investigar es: porqué algunos patrones contratan a estudiantes bajo el régimen de honorarios, en lugar de contratarlos como empleados.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- **Detectar las principales razones por parte de los entes económicos que contratan estudiantes a través de un contrato de honorarios.**
- **Mencionar las principales consecuencias de tipo social, económico y financiero que derivan de la contratación de estudiantes bajo un contrato de prestación de servicios profesionales.**

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Se ha hecho la elección de este tema porque considero que es de suma relevancia investigar a fondo las situaciones, abusos y simulaciones que se dan en la contratación de estudiantes por honorarios, así como dar a conocer los motivos de este fenómeno y las consecuencias que esto provoca en la vida económica y social.

HIPÓTESIS

- La mayoría de los estudiantes trabaja por honorarios, siendo que existe una relación laboral.
- La mayoría de los entes económicos no otorga a los estudiantes las prestaciones legales, por lo que existe violación a la Ley Federal del Trabajo.
- La contratación de estudiantes bajo la figura de prestación de servicios profesionales se debe a que la seguridad social le resulta muy cara a los patrones.
- Los patrones piensan que al realizar este tipo de contrataciones se evitan las obligaciones derivadas de una relación laboral.

CAPÍTULO I

ORIGEN Y ESTRUCTURA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1 Origen

La Constitución de 1917, consolida la idea revolucionaria del derecho de un mandato fundamental separado de la privante ideología individualista y liberal fincada en el reconocimiento normativo de las desigualdades reales entre los diferentes grupos sociales. De esta manera, el nuevo concepto de igualdad social no solamente es el fundamento básico de la Constitución, sino el objetivo final del nuevo orden jurídico.

Por primera vez en la historia, se produce una declaración social de los derechos fundamentales del pueblo mexicano, estableciendo fórmulas constitucionales que conceden a los trabajadores y a los campesinos los llamados "mínimos irrenunciables de bienestar social".

Los constituyentes establecen verdaderos instrumentos jurídicos de integración y reconstrucción de la vida económica, social y cultural del país, se finca en el derecho social como resultado de la acción revolucionaria, que posteriormente adquiriría vigencia real en las leyes, normas e instituciones que regulan la vida colectiva bajo el principio de justicia social, es decir, se convierten en normas básicas los mínimos de dignidad que el derecho social genera, conserva y prioriza, éstas son las garantías sociales.

En este marco es donde se sitúa el trabajo como un deber social que genera la prerrogativa a una existencia digna a través del otorgamiento de mínimos igualitarios progresivos para los trabajadores.

de imperativa observancia, en cuanto a la clase social laborante está desprotegida frente al capital y al Estado.¹

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) garantiza a quienes entregan su energía de trabajo al capital, la salud, y la vida un régimen de justicia social, entendida ésta como la consecución de la dignidad del hombre y sus satisfacciones a través de una justa y equitativa distribución de los bienes socialmente productivos.²

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria en el artículo 123 Constitucional, regula las relaciones entre trabajadores y patrones.

En su origen el artículo 123 Constitucional autorizaba a cada una de las entidades federativas a legislar en materia de trabajo. En 1929 se estableció como facultad exclusiva del Congreso de la Unión la de normar la materia laboral. En congruencia con lo anterior, se promulgó en 1931 la primera "Ley Federal del Trabajo".

Por otra parte, la división del artículo 123 en dos apartados se dio en 1960. A partir de entonces, el apartado "A" regula las relaciones entre las empresas privadas y sus trabajadores. El apartado "B" regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

La Ley Federal del Trabajo que actualmente está vigente surgió en 1970, habiendo sufrido múltiples reformas, la más importante se concretó en su parte procesal en el año de 1980.³

¹ Lara Saenz, Leoncio. Cuestiones laborales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PFDF), 1a. ed., pp. 15-16, México, 1984.

² Idem, p. 5.

³ Amezcua Ornelas, Norahenid. Relaciones laborales, un enfoque actual y práctico, Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados (SICCO), p.3, México, 1996.

1.2 La legislación del trabajo

Aunque sea someramente, es necesario mencionar las características más relevantes del orden jurídico del trabajo y desde luego, hacer un recuento esquemático de éste.

Las disposiciones constitucionales conforman el derecho sustantivo laboral, estableciendo las condiciones mínimas y de igualdad en que ha de presentarse el trabajo; las normas protectoras de los servicios de las mujeres y de los menores; las diferentes modalidades en la prestación de servicios especiales; las disposiciones que permiten el ejercicio de los derechos colectivos, sindicatos, contratos colectivos y huelga; los programas mínimos de previsión social; capacitación, colocación, higiene y seguridad, habitación, seguridad social, establecen también la jurisdicción del trabajo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.⁴

La Ley Federal del Trabajo precisa los principios generales de la relación de trabajo, caracteriza la relación individual y la de carácter colectivo, normativiza las relaciones colectivas de trabajo, la huelga, los riesgos profesionales, la composición, organización y competencia de las autoridades laborales, los servicios sociales de éstas, las juntas de conciliación y arbitraje y definen un derecho procesal autónomo y expedito.

El orden jurídico laboral constituye un instrumento de justicia social en las relaciones del capital y el trabajo. Este instrumento se encuentra escalonado en forma jerarquizada de la Constitución a las normas individuales destacando el hecho de que éstas alimentan el orden jurídico laboral a través de los contratos colectivos y los contratos ley en general, a través de los convenios obrero - patronales.⁵

⁴ Idem, p. 5.

⁵ Idem, p. 6.

La legislación del trabajo se integra al derecho social y es de carácter estrictamente específico y especializado, persigue fundamentalmente la justicia social y el equilibrio de las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

En la administración de justicia laboral y en los mecanismos de equilibrio obrero - patronal, se ha fortalecido una tradición nacional expresada por la colaboración de los sectores en relevantes materias de la administración del trabajo, por ejemplo en salarios, vivienda, productividad, higiene y seguridad, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, seguros sociales y jurisdicción del trabajo.

Por la vía de la legislación del trabajo se reitera el principio de la expansión del derecho social laboral. En los años recientes se han incorporado a los beneficios del orden jurídico laboral los trabajadores burócratas, los médicos residentes en periodo de adiestramiento, los trabajadores universitarios, los trabajadores al servicio de las instituciones públicas de la banca y crédito, y después de muchos años, los trabajadores al servicio de los gobiernos de las entidades federativas y de los municipios.⁶ Aquí propongo que se incluyan a los estudiantes que trabajan, que más adelante se verán con mayor detalle.

Finalmente debe señalarse que no solamente la legislación laboral crece en lo sustantivo, sino que en el ámbito procesal, en 1980 se estableció un procedimiento autónomo y expedito para los diferentes conflictos derivados del trabajo, que sobre la apreciación en conciencia y la verdad sabida, provee la administración de la justicia para los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, estableció la relación de trabajo no como una situación formal, sino como una situación jurídica objetiva, de esta manera, se puede decir que "la relación de trabajo" es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al

⁶ Idem, p. 6.

trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios e instituciones y normas de la Constitución y de las otras fuentes formales del Derecho del Trabajo.⁷

⁷ *Ib.*, p. 6.

1.3 Estructura

La Ley Federal del Trabajo se divide en tres grandes apartados:

- A. **Derecho individual del trabajo.** Es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre un trabajador y un patrón.

Temas principales que abarca:

1. Relaciones individuales de trabajo:

- Contrato y relación de trabajo (artículos 20 a 34);
- Duración de las relaciones de trabajo (artículos 35 a 41), y
- Suspensión, rescisión (despido y retiro) y terminación de las rel. de trabajo (arts. 42 a 55).

2. Condiciones de trabajo:

- Jornada de trabajo (artículos 56 a 68);
- Días de descanso (artículos 69 a 75);
- Vacaciones (artículos 76 a 81);
- Salario (artículos 82 a 116), y
- Reparto de utilidades (artículos 117 a 131).

3. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones (artículos 132 a 135).

4. Habitaciones para los trabajadores (artículos 136 a 153).

5. Capacitación y adiestramiento (artículos 153 - A a 153 - X).

6. Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso (artículos 154 a 162).
7. Invecciones de los trabajadores (artículo 163).
8. Trabajo de las mujeres (artículos 164 a 172).
9. Trabajo de los menores (artículos 173 a 180).
10. Trabajos especiales (trabajadores de confianza, domésticos, etc.) (artículos 181 a 353 - V).
11. Riesgos de trabajo (artículos 472 a 515).

B. Derecho colectivo del trabajo. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre un patrón y un sindicato o un conjunto de trabajadores que representan el interés profesional en una empresa.

Temas principales que abarca:

1. Coaliciones (artículos 354 a 355).
2. Sindicatos, federaciones y confederaciones (artículos 356 a 385).
3. Contrato colectivo de trabajo (artículos 386 a 403).
4. Contrato ley (artículos 404 a 421).
5. Reglamento interior de trabajo (artículos 422 a 425).

6. Modificación, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo (artículos 426 a 439).
7. Huelga (artículos 440 a 471).
8. Procedimientos de huelga (artículos 920 a 938).

C. Derecho procesal del trabajo. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de la autoridad judicial y de las partes (trabajador y patrón), a fin de resolver un conflicto concreto mediante la aplicación de las normas del Derecho Laboral a un caso concreto.

Temas principales que abarca:

1. Capacidad y personalidad, competencia, impedimentos y excusas, actuaciones de las juntas, términos procesales de las notificaciones, de los exhortos y despachos, de los incidentes, de la acumulación, caducidad, pruebas, resoluciones laborales, revisión de los actos de ejecución, providencias cautelares (artículos 685 a 864).
2. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje (artículos 870 a 891).
3. De los procedimientos especiales (artículos 892, 899).
4. Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículos 900 a 919).
5. Procedimientos de huelga (artículos 920 a 938).
6. Procedimientos de ejecución (artículos 939 a 975).

7. Procedimientos paraprocesales o voluntarios (artículos 982 a 991).

Finalmente se destacan los temas que no pueden encajar en uno solo de los apartados, sino que se vinculan con los tres anteriores;

- a) Principios generales (artículos 1° al 19).
- b) Prescripción (artículos 516 a 522).
- c) Autoridades del trabajo (artículos 523 a 536).
- d) Responsabilidades y sanciones (artículos 922 a 1010).

1.4 Principios para la aplicación práctica de la Ley Federal del Trabajo.

1. **Carácter federal.** La Ley Federal del Trabajo se aplica en todo el territorio nacional (artículo 1o. de la LFT).
2. **Subordinación.** La esencia del contrato o relación de trabajo es la subordinación, es decir, el patrón es el que manda, el trabajador es el que obedece.
Es el patrón el que tiene el poder jurídico de disponer dónde, cuándo y cómo se trabaja (artículo 20 de la LFT).
3. **Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.** El trabajador no puede renunciar a sus derechos, dicha renuncia será nula aunque se haga por escrito y/o ante la autoridad laboral. Es decir, pese a la renuncia el trabajador podrá en cualquier momento, y mientras no prescriba, reclamar el respeto a su derecho (artículo 5o., fracción XIII, y 33 de la LFT).
4. **Mínimos no máximos.** La Ley Federal del Trabajo señala los derechos mínimos que el patrón debe respetar del trabajador pero no los máximos; por lo tanto, la empresa unilateralmente o por contrato individual o colectivo podrá mejorar tales derechos: más vacaciones, más de 15 días de aguinaldo, etc. (artículo 56 de la LFT).
5. **Estabilidad en el empleo.** La permanencia en el empleo es un derecho fundamental por lo que las causas de disolución de la relación de trabajo son de interpretación restrictiva (rescisión y terminación).
6. **Duda en favor del trabajador.** En caso de duda debe resolverse lo más favorable al trabajador (artículo 18 de la LFT).

7. **Prescripción.** No basta tener un derecho sino hacerlo valer, reclamarlo a tiempo. Por lo tanto, hay que tomar en cuenta los términos de prescripción previstos en los artículos 516 a 522 de la LFT.⁸

1.5 Fundamentos y principios jurídicos

1.5.1 Fundamentos

1. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa. (art. 5° CPEUM).

2. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, las cuales regirán:
 - A. “Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo”: fracciones I a XXXI. (art. 123, apartado “A”, de la Carta Magna).⁹

⁸ Idem, p. 6. págs. 4 - 7

⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa, México, 2002.

3. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 , apartado "A", de la CPEUM. (art. 1° de la LFT).
4. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. (art. 2° de la LFT).¹⁰

1.5.2 Principios

Aun cuando se sabe que pudieran existir discrepancias doctrinales en cuanto a la enumeración de estos principios, a continuación se mencionan los comúnmente aceptados:

1. *Principios de libertad, dignidad y salud.*

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. (art. 3°. LFT).

2. *La irrenunciabilidad de los derechos.*

Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas. (art. 5°. fracc. XIII, LFT). Es nula la renuncia que

¹⁰ Ley Federal del Trabajo. Colección Jurídica Esfinge, México, 2001.

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

3. *Principio de la norma más favorable.*

Las Leyes respectivas y los tratados celebrados en los términos del artículo 133 de la Constitución Mexicana serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. (art. 6º., LFT).

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. (art.18 LFT).

4. *Principio de equidad y buena fe.*

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.(art. 31, LFT).

5. *Principios de justicia social.*

Derivan del artículo 123 constitucional. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución Mexicana, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. (art. 17, LFT).

6. *Principio de estabilidad y continuidad en el trabajo.*

La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad. (art.26, LFT).

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.(art. 27, LFT).

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. (art. 39, LFT).

7. *Principio de garantías mínimas para los trabajadores.*

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. (art. 56, LFT).

8. *Principio de igual salario para igual trabajo.*

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. (art. 86, LFT).¹¹

¹¹ Lastra Lastra, José Manuel . Fundamentos de derecho, Serie Jurídica, McGraw - Hill, p.215. México, 1998.

1.6 Definiciones, Relaciones y contratos individuales de trabajo.

1.6.1 Definiciones

- 1. Trabajador.** Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio. (art. 8º de la LFT).
- 2. Patrón.** Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. (art. 10 de la LFT).
- 3. Intermediario.** Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. (art. 12 de la LFT).
- 4. Jornada de trabajo.** Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (art. 58 de la LFT).
- 5. Jornada diurna.** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. (art. 60 de la LFT).
- 6. Jornada nocturna.** Es la comprendida entre las veinte horas y seis horas. (Art. 60 de la LFT).
- 7. Jornada mixta.** Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media , pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Art. 60 de la LFT).
- 8. Salario.** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (art. 82 de la LFT).

1.6.2 Relaciones y contratos individuales de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por relación de trabajo y por contrato individual del trabajo, que a la letra 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 acuerdo con el artículo anterior se tiene que la nota esencial y distintiva de la relación laboral es la relación de **subordinación**.¹²

Igualmente, del precepto transcrito se desprende con claridad la diferencia entre el contrato y la relación de trabajo; en el primero, trabajador y patrón celebran, formalizan, por escrito un contrato individual de trabajo. En el segundo, el trabajador simplemente se incorpora en una empresa a prestar sus servicios sin la firma de contrato alguno.

Lo importante, es que en uno y otro caso el trabajador ve actualizados todos los derechos que en su favor establece la Ley Federal del Trabajo. O, como dice el artículo, la relación de trabajo y el contrato de trabajo, producen los mismos efectos.

¹² Idem. p. 13

En seguida se enumeran algunos criterios sostenidos por las autoridades jurisdiccionales que ayudarán a definir si se está o no en presencia de un contrato o relación de trabajo:

1. No hay relación de trabajo entre un ayudante de supermercado que recibe propinas de los clientes a cambio de los servicios personales que presta a los clientes.
2. Para que exista relación de trabajo no es necesario que el trabajador dedique todo su tiempo al patrón ni dependa económicamente de él. Basta que se dé la subordinación jurídica traducida en que el patrón se encuentre en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines.
3. Es a la Ley Federal del Trabajo, y no a la del Seguro Social, a la que corresponde establecer o definir sus elementos integrantes, entre ellos el salario.
4. Si el patrón inscribe a una persona en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se presume que es su trabajador.
5. **Profesionistas**, será contrato de trabajo y no prestación de servicios profesionales, si tiene que desempeñar sus actividades acatando las órdenes del solicitante de sus servicios, en la forma y tiempo señalados por éste.
6. Agentes de comercio y de seguros, salvo que no ejecuten personalmente los servicios o sólo ejecuten operaciones aisladas, serán trabajadores.

Partiendo de los criterios de nuestros máximos tribunales, podemos resumir como características de la relación de trabajo lo siguiente:

Relación de Trabajo

A. Subordinación
Jurídica

- a) Posibilidad del patrón disponer en todo momento del esfuerzo físico o mental del trabajador.
- b) Poder jurídico de mando del patrón correlativo de un derecho de obediencia.
- c) El patrón dispone dónde, cuándo y cómo realizar lo que es materia de la relación de trabajo.

B. Además, el contrato o relación de trabajo, se manifiesta en elementos como: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso, del séptimo día, de las vacaciones, etc.

Presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo:

En relación con este tema, el artículo 21 de la LFT, dispone:

Contrato presuncional de trabajo. "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

1.7 Sobre la seguridad social

1.7.1 Antecedentes Históricos

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia, creado en virtud del artículo 5º de la Ley del Seguro Social (LSS) publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1943.

La Ley en cuestión fundamenta su base jurídica en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución del 5 de febrero de 1917, que a la letra dice: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

La Ley del Seguro Social, fue iniciada el 10 de diciembre de 1942, y promulgada y publicada el 19 de enero de 1943 en el Diario Oficial de la Federación, año durante el cual se llevó a cabo la organización administrativa y técnica del Instituto Mexicano del Seguro Social; asimismo se procedió a la inscripción de patrones y trabajadores en el Distrito Federal, según el decreto del 15 de mayo. Los servicios del IMSS se iniciaron el 1º de enero de 1944.¹³

¹³ De la Torre, Francisco. Introducción a la legislación laboral, Colegio de Bachilleres. Escuela Superior de Turismo del Instituto Politécnico Nacional, McGraw-Hill, p.117, México, 1988.

1.7.2 Finalidad de la seguridad social

La necesidad de seguridad de los seres humanos implica conservar el bien logrado y evitar los males que contra él conspiran.

El individuo trata de protegerse contra la incertidumbre del mañana, contra la miseria que podría resultar al disminuir sus capacidades físicas o intelectuales.

Conviene destacar que con base en el artículo 2º del Título Primero sobre disposiciones generales de la Ley del Seguro Social, se tiene que: "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado".¹⁴

Por lo anterior, el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Finalmente, el Art. 1º. de esta Ley especifica que ésta es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

Además, en el artículo 26 del mismo ordenamiento señala que: "la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad".

¹⁴ Ley del Seguro Social. Ediciones fiscales ISEF, S.A. México, 2000.

1.7.3 Características de la seguridad social

Universalidad. Este postulado consideró el acceso a la seguridad social de todos los miembros de la comunidad, sin distingos ni limitaciones que excluyan a determinados integrantes del grupo social. Por el contrario, “le hizo frente a la necesidad” con la pretensión de “cubrir o amparar a todos los hombres, sin hacer distinción”.

Solidaridad. La solidaridad impone los sacrificios a los jóvenes respecto de los viejos; a los sanos, ante los enfermos; a los ocupados frente a los que carecen de empleo; a los vivientes en relación con las familias de los fallecidos.

La solidaridad implica postulados fundamentales, como son la libertad del individuo y la dignidad del hombre, y debe practicarse como “adhesión personal y responsable a las necesidades ajenas”.¹⁵

Subsidiariedad. En mayor o menor medida, los integrantes de la sociedad somos beneficiarios de la cooperación ajena. Cada miembro de la sociedad debe tomar por sí mismo las providencias necesarias para enfrentar y solucionar sus problemas; cuando tal cosa no sea posible “recurrirá a los beneficios que le otorga la seguridad social”.¹⁶

Así pues, ante la imposibilidad o la insuficiencia surge la necesidad de que los demás colaboren; a esto se le denomina subsidiariedad.

Urgencia. Consiste en que la seguridad social debe extenderse “a toda la población necesitada en el menor espacio de tiempo posible”.¹⁷

¹⁵ Lastra Lastra, José Manuel. Características generales del derecho de la seguridad social, año I, núm. I, noviembre de 1991, p.12, en Revista Testimonios. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Puebla, México, 1991.

¹⁶ Etala, op. cit., p. 12.

¹⁷ De la Cueva, op., cit. pp. 60-61.

Igualdad. Para no caer en el equívoco de una igualdad indiscriminada, conviene considerar algunas cuestiones:

- a) todos los hombres en estado de necesidad deberán recibir el mismo tratamiento hospitalario y médico, porque ante el problema de la enfermedad y la muerte, la igualdad no admite flexiones,
- b) las prestaciones en efectivo tendrán que darse a cada quien de acuerdo con el nivel de vida que conducía, y
- c) debe preverse la fijación de un límite para no confundir la necesidad con la ambición de lujo.

Unidad. El fundamento del sistema unificador parte de la base de la unidad de riesgo producido por la pérdida del salario. Es, en consecuencia, "la reunión de los recursos económicos de los elementos beneficiarios, así como de los órganos en gestión o de administración".¹⁸

Integralidad. Es aquella "por la cual se debe a las personas protegidas por los seguros sociales, todo lo necesario para lograr la cobertura de los infortunios y necesidades especiales".¹⁹

La integralidad se dirige a todos los sectores de la población, cubre la totalidad de los riesgos, aflicciones o dificultades, y tiene vigencia en todo el territorio de un país.²⁰

¹⁸ Martí Bufill, Carlos . Derecho de seguridad social, p. 85.,Madrid, 1964.

¹⁹ Etala. op. cit., p. 50.

²⁰ Lastra Lastra, José Manuel . Fundamentos de derecho, Serie Jurídica, McGraw-Hill, pp. 195-197, México, 1998.

1.7.4 Regímenes obligatorio y voluntario

El Art. 6º. de la presente Ley establece lo siguiente: "El Seguro Social comprende:

- I. El régimen obligatorio y
- II. El régimen voluntario".

El régimen obligatorio consiste en un servicio público nacional, establecido con objeto de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. En esta virtud, se encuentran a cargo del Instituto en el régimen obligatorio, los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

El régimen voluntario, por su parte, consiste en seguros facultativos y adicionales, el seguro de enfermedades y maternidad, y las prestaciones económicas pactadas en los contratos-ley o en los contratos colectivos, que sean superiores a las de la Ley. Adicionalmente se encarga de los servicios sociales que la ley establece, esto es, prestaciones sociales y servicios de solidaridad social.

Sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio.

El Artículo 12 de esta Ley señala que la población amparada por el Instituto está constituida por los siguientes sujetos:

I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.

II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley.

Igualmente, el Artículo 13 indica que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo. Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.²¹

1.7.5 Inscripción del trabajador al IMSS

Los patrones tienen la obligación de registrarse e inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos. (art. 15 LSS).

No obstante con lo señalado en el párrafo anterior, el patrón tiene la obligación de verificar los aspectos salariales de la LFT, las relaciones individuales de trabajo, los salarios, jornadas de trabajo, vacaciones y días de descanso, suspensión, terminación y rescisión de relación individual de trabajo, la previsión social y aquellos aspectos a que se refieren los ordenamientos de la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo.

²¹ Idem. p. 21.

CAPITULO II

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Dentro de la investigación de campo se aplicó la encuesta que es una técnica y uno de sus instrumentos es el cuestionario, por ser uno de los mejores dotados para medir y alcanzar un mayor número de informantes en menor tiempo y guardando el anonimato, dejando así una absoluta libertad de expresión, asegurando la máxima confiabilidad de la información.

Para dicha investigación se aplicaron dos tipos de encuestas, la primera esta enfocada a los estudiantes que trabajan y la segunda a despachos y empresas privadas que contratan a estudiantes.

A continuación se presentan las preguntas planteadas a los estudiantes, la encuesta se realizó con los alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que cuenta con una población aproximada de 15,000 alumnos.

El número de encuestas aplicadas fue de 150, habiendose seleccionado la muestra de alumnos que cursan del cuarto al décimo semestre, quedando de esta manera una población de 9,700 alumnos aproximadamente.

2.1 Modelo del cuestionario para estudiantes

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene por objeto recavar información acerca de los estudiantes que trabajan bajo la forma de contratación por honorarios o actividad profesional, siendo que existe relación subordinada.

Por favor lea cuidadosamente las preguntas y **conteste con toda honestidad**, ya que la **información** obtenida será totalmente **confidencial**.

Género: masculino femenino

Edad: _____

Semestre: _____

1. ¿Qué licenciatura esta cursando?

2. ¿Bajo qué forma de contratación trabaja?

a) nómina

b) honorarios

c) otro

3. ¿Recibe instrucciones de cómo realizar su trabajo?

a) si

b) no

4. ¿En qué ente económico trabaja?

a) empresa

b) despacho

c) entidad pública

5. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su actual trabajo?

6. ¿Cuál es su ingreso económico mensual?

- a) menos de 2 s.m.g. b) de 3 a 5 s.m.g. c) de 6 a 8 s.m.g. d) más de 9 s.m.g.

7. ¿Qué puesto tiene actualmente?

8. ¿Recibe ordenes de su patrón?

- a) si b) no

9. ¿Cuál es la razón por la que actualmente trabaja?

- a) obtener experiencia profnal. b) solventar estudios c) apoyo fam. d) otros

10. ¿Tiene que cumplir con un horario?

- a) si b) no

11. ¿Si falta a su trabajo le descuentan el día?

- a) si b) no

12. ¿Le pagan horas extras?

- a) si b) no

13. ¿Le pagan aguinaldo?

- a) si b) no

14. ¿Le pagan sus vacaciones?

- a) si b) no

15. ¿Trabaja tiempo completo o parcial?

16. ¿Su contratación es permanente o temporal?

17. ¿Está inscrito en el IMSS?

a) si

b) no

Ahora se presenta el modelo de cuestionario planteado para los despachos y empresas privadas. Las encuestas fueron hechas en los entes económicos donde se proporciono una entrevista previa para su autorización, el número de encuestas elaboradas fue de 30.

2.2 Modelo del cuestionario para patrones

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene por objeto recavar información acerca de los estudiantes que trabajan bajo la forma de contratación por honorarios o actividad profesional, siendo que existe relación subordinada.

Por favor lea cuidadosamente las preguntas y **conteste con toda honestidad**, ya que la información obtenida será totalmente **confidencial**.

Señale el ente económico al que pertenece:

Empresa

Despacho

1. ¿Bajo qué modalidad contrata a los estudiantes?

a) nómina

b) honorarios

c) otro

2. ¿A qué tipo de estudiantes contrata?

- a) de Universidades privada b) de Universidades públicas c) ambos

3. ¿De qué licenciatura?

- a) contaduría b) administración c) derecho d) otro

4. ¿De qué semestres?

- a) del 1° al 3° b) del 4° al 6° c) del 7° en adelante

5. ¿Los estudiantes que contrata tienen un horario fijo?

- a) si b) no

6. ¿Los estudiantes que contrata reciben ordenes de usted?

- a) si b) no

7. ¿Los estudiantes que contrata tienen que cumplir con un horario?

- a) si b) no

8. ¿Cuál es la razón por la que contrata a estudiantes bajo la modalidad de honorarios?

9. ¿Bajo la contratación por honorarios, evita las obligaciones derivadas de una relación laboral?

¿Porqué?

- a) si b) no

10. ¿Si los estudiantes faltan a su trabajo, les descuenta el día?

- a) si b) no

11. ¿Los estudiantes están contratados por medio tiempo o tiempo completo?
12. ¿Le paga horas extras a los estudiantes?
a) si b) no
13. ¿La contratación de los estudiantes es temporal o permanente?
14. ¿Le paga vacaciones y prima vacacional a los estudiantes?
a) si b) no
15. ¿Les paga aguinaldo a los estudiantes?
a) si b) no
16. ¿Tiene inscritos ante el IMSS a los estudiantes?
a) si b) no
17. Señale las razones por las que contrata por honorarios a los estudiantes.

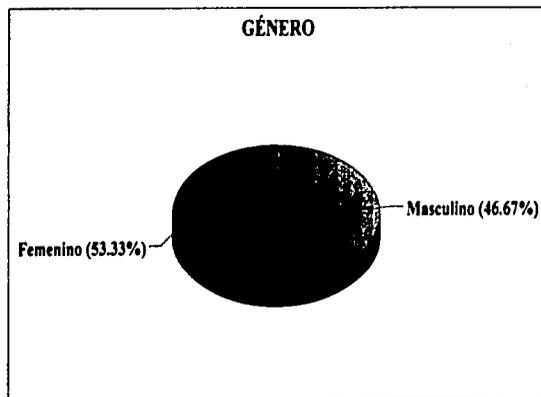
2.3 Resultados

Después de haber aplicado los modelos de cuestionario tanto a estudiantes como a patrones; respectivamente, se obtuvieron los siguientes resultados:

RESULTADO DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES

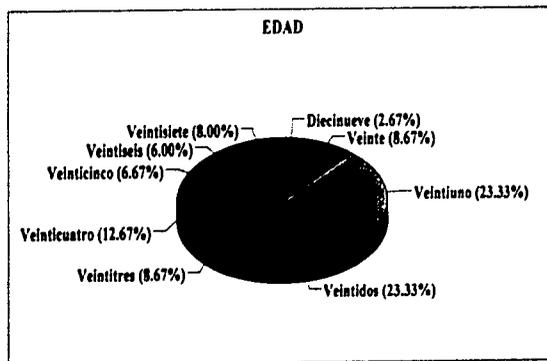
¿A qué género pertenece?

Género	Dist. datos	%
Masculino	70	46.67
Femenino	80	53.33
TOTAL	150	100



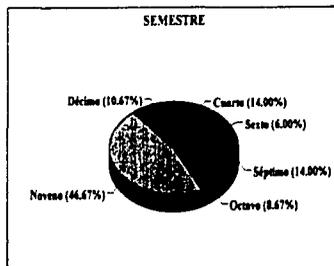
¿Qué edad tiene?

Edad	Dist. datos	%
Diecinueve	4	2.67
Veinte	13	8.67
Veintiuno	35	23.33
Veintidos	35	23.33
Veintitres	13	8.67
Veinticuatro	19	12.67
Veinticinco	10	6.67
Veintiseis	9	6
Veintisiete	12	8
TOTAL	150	100



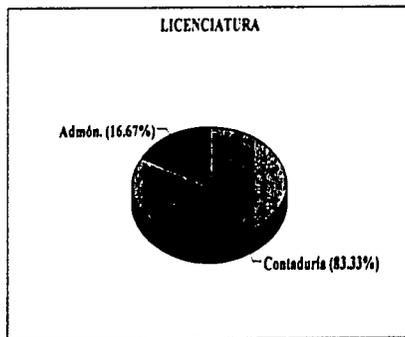
¿Qué semestre cursa?

Semestre	Dist. datos	%
Cuarto	21	14
Sexto	9	6
Séptimo	21	14
Octavo	13	8.67
Noveno	70	46.67
Décimo	16	10.67
TOTAL	150	100



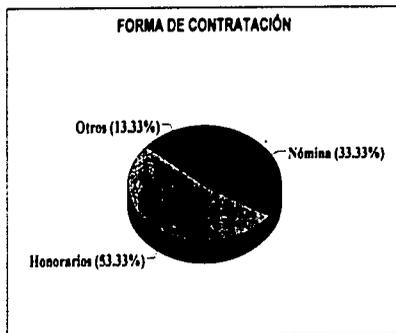
1. ¿Qué licenciatura esta cursando?

Licenciatura	Dist. datos	%
Admón.	25	16.67
Contaduría	125	83.33
TOTAL	150	100



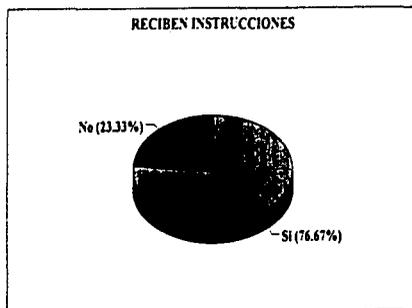
2. ¿Bajo qué forma de contratación trabaja?

Forma de contratación	Dist. datos	%
Nómina	50	33.33
Honorarios	80	53.33
Otros	20	13.33
TOTAL	150	100



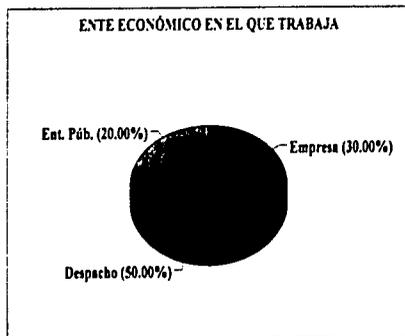
3. ¿Recibe instrucciones de cómo realizar su trabajo?

Recibe instrucciones	Si	No	TOTAL
Dist. datos	115	35	150
%	76.67	23.33	100



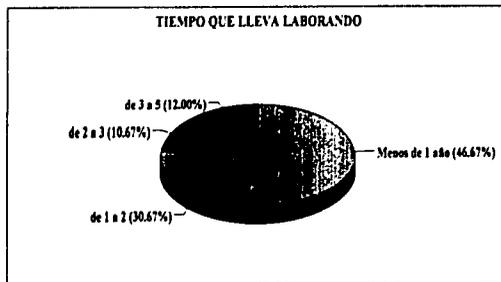
4. ¿En qué ente económico trabaja?

Ente económico trabaja	Dist. datos	%
Empresa	45	30
Despacho	75	50
Ent. Púb.	30	20
TOTAL	150	100



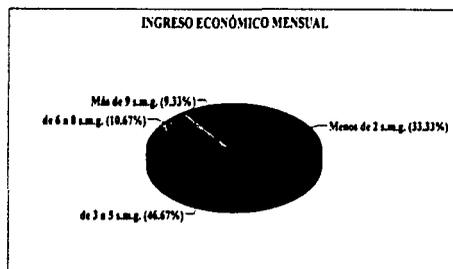
5. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su actual trabajo?

Tiempo que lleva laborando	Dist. datos	%
Menos de 1 año	70	46.67
de 1 a 2	46	30.67
de 2 a 3	16	10.67
de 3 a 5	18	12
TOTAL	150	100



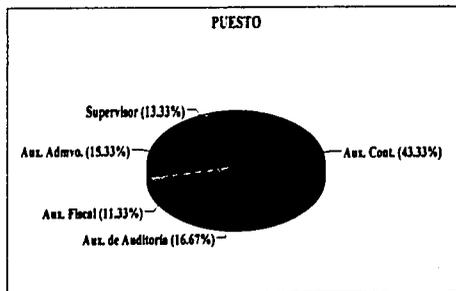
6. ¿Cuál es su ingreso económico mensual?

Ingreso económico mensual	Dist. datos	%
Menos de 2 s.m.g.	50	33.33
de 3 a 5 s.m.g.	70	46.67
de 6 a 8 s.m.g.	16	10.67
Más de 9 s.m.g.	14	9.33
TOTAL	150	100



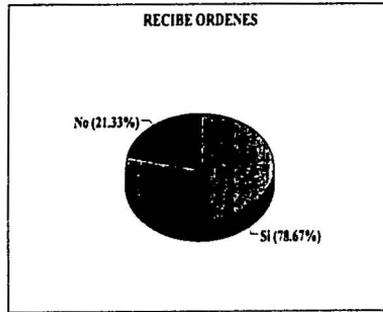
7. ¿Qué puesto tiene actualmente?

Puesto	Dist. datos	%
Aux. Cont.	65	43.33
Aux. de Auditoría	25	16.67
Aux. Fiscal	17	11.33
Aux. Admvo.	23	15.33
Supervisor	20	13.33
TOTAL	150	100



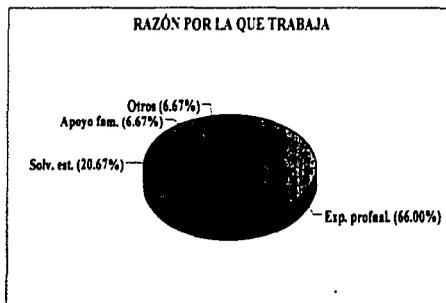
8. ¿Recibe ordenes de su patrón?

Recibe ordenes	Si	No	TOTAL
Dist. datos	118	32	150
%	78.67	21.33	100



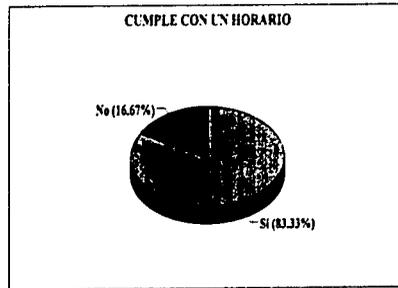
9. ¿Cuál es la razón por la que actualmente trabaja?

Razón por la que trabaja	Exp. profnal.	Solv. est.	Apoyo fam.	Otros	TOTAL
Dist. datos	99	31	10	10	150
%	66	20.67	6.67	6.67	100



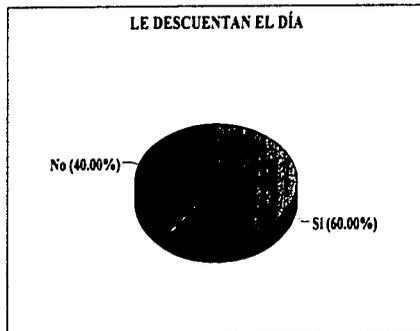
10. ¿Tiene que cumplir con un horario?

Cumple con un horario	Si	No	TOTAL
Dist. datos	125	25	150
%	83.33	16.67	100



11. ¿Si falta a su trabajo le descuentan el día?

Le descuentan el día	Si	No	TOTAL
Dist. datos	90	60	150
%	60	40	100



12. ¿Le pagan horas extras?

Le pagan horas extras	Si	No	TOTAL
Dist. datos	36	114	150
%	24	76	100



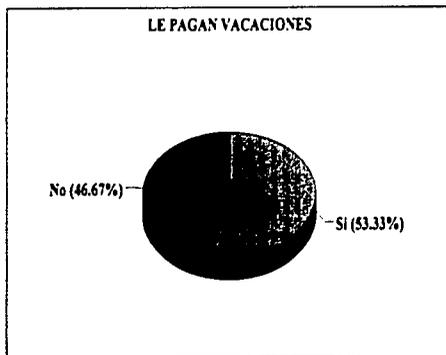
13. ¿Le pagan aguinaldo?

13. ¿Le pagan aguinaldo?	Si	No	TOTAL
Dist. datos	93	57	150
%	62	38	100



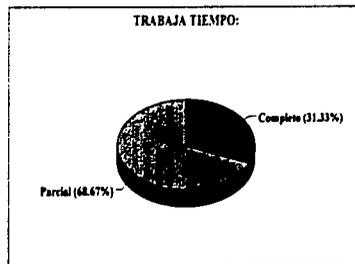
14. ¿Le pagan sus vacaciones?

Le pagan vacaciones	Si	No	TOTAL
Dist. datos	80	70	150
%	53.33	46.67	100



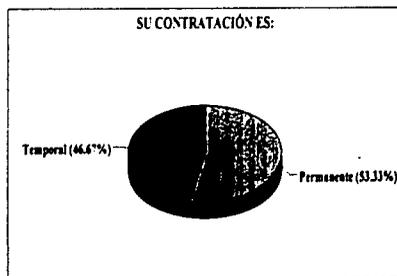
15. ¿Trabaja tiempo completo o parcial?

Trabaja tiempo:	Dist. datos	%
Completo	47	31.33
Parcial	103	68.67
TOTAL	150	100



16. ¿Su contratación es permanente o temporal?

Su contratación es:	Dist. datos	%
Permanente	80	53.33
Temporal	70	46.67
TOTAL	150	100



17. ¿Está inscrito en el IMSS?

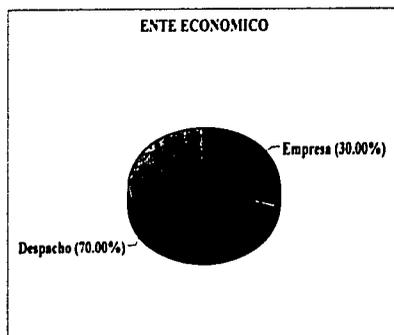
Está inscrito en el IMSS	Dist. datos	%
Si	40	26.67
No	110	73.33
TOTAL	150	100



RESULTADO DE ENCUESTAS A PATRONES

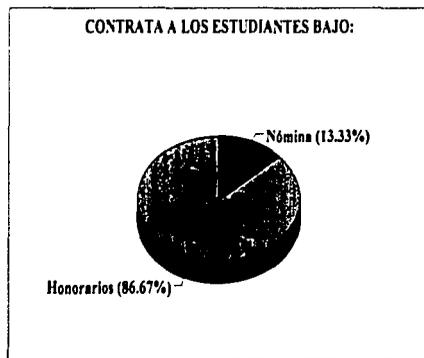
Señale el ente económico al que pertenece

Ente económico	Empresa	Despacho	TOTAL
Dist. datos	9	21	30
%	30	70	100



1. ¿Bajo qué modalidad contrata a estudiantes'

Contrata a los estudiantes bajo:	Nómina	Honorarios	TOTAL
Dist. datos	4	26	30
%	13.33	86.67	100



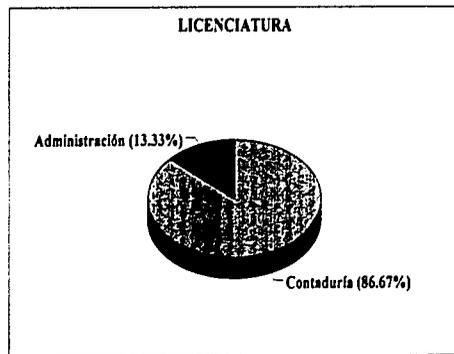
2. ¿A qué tipo de estudiantes contrata?

Contrata	De U. Priv.	De U. Púb.	Ambos	TOTAL
Dist. datos	3	14	13	30
%	10	46.67	43.33	100



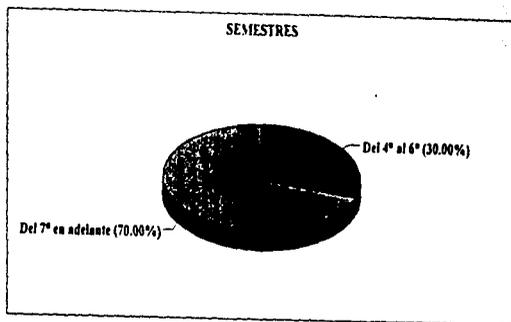
3. ¿De qué licenciatura?

Licenciatura	Contaduría	Administración	TOTAL
Dist. datos	26	4	30
%	86.67	13.13	100



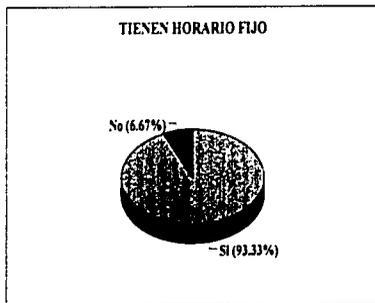
4. ¿De qué semestres?

Semestres	Del 4° al 6°	Del 7° en adelante	TOTAL
Dist. datos	9	21	30
%	30	70	100



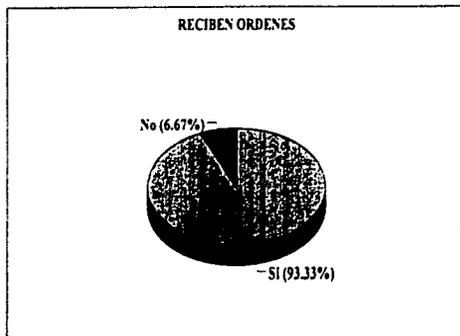
5. ¿Los estudiantes que contrata tienen un horario fijo?

Tienen horario fijo	Si	No	TOTAL
Dist. datos	28	2	30
%	93.33	6.67	100



6. ¿Los estudiantes que contrata reciben ordenes de usted?

Reciben ordenes	Si	No	TOTAL
Dist. datos	28	2	30
%	93.33	6.67	100



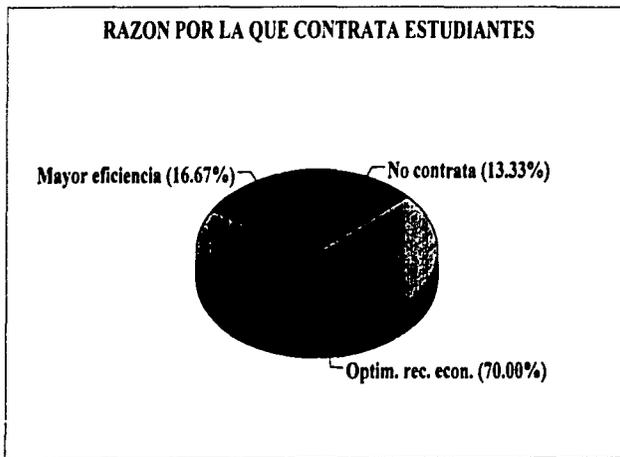
7. ¿Los estudiantes que contrata tienen que cumplir con un horario?

Cumple con un horario	Si	No	TOTAL
Dist. datos	28	2	30
%	93.33	6.67	100



8. ¿Cuál es la razón por la que contrata a est. bajo honor.?

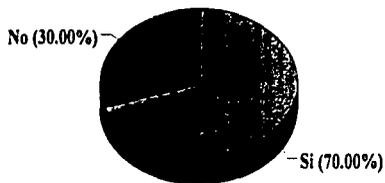
Razón por la que contrata estudiantes	No contrata	Optim. rec. econ.	Mayor eficiencia	TOTAL
Dist. datos	4	21	5	30
%	13.33	70	16.67	100



9. ¿Bajo la contratación por honor., evita las obligaciones derivadas de una rel. lab.?

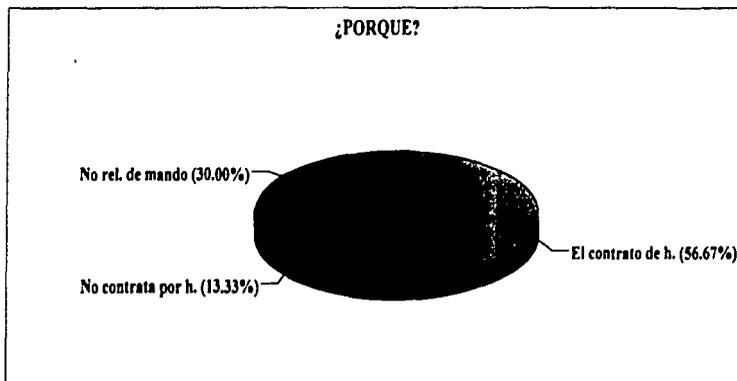
Evita las obligaciones de una rel. lab.	Si	No	TOTAL
Dist. datos	21	9	30
%	70	30	100

EVITA LAS OBLIGACIONES DE UNA REL. LAB



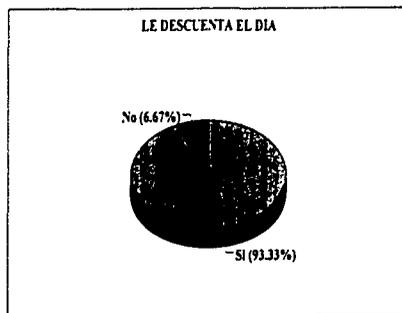
¿Porqué?

¿Poqué?	El contrato de h.	No contrata por h.	No rel. de mando	TOTAL
Dist. datos	17	4	9	30
%	56.57	13.33	30	100



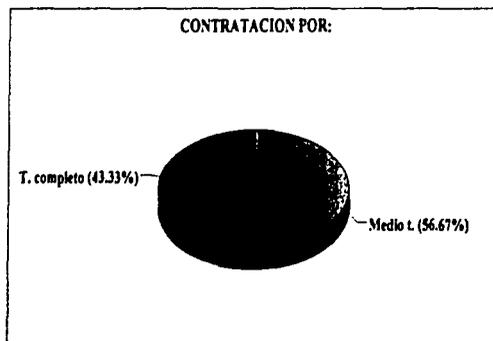
10. ¿Si los est. faltan a su trab., le descuenta el día?

Le descuenta el día	Si	No	TOTAL
Dist. datos	28	2	30
%	93.33	6.67	100



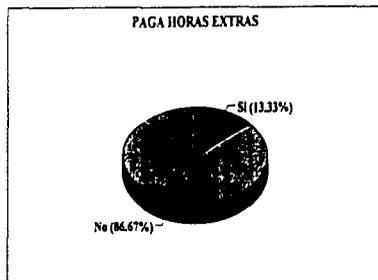
11. ¿Los est. están contr. por medio tmpo. o tmpo. compl.?

Contratación por:	Medio t.	T. completo	TOTAL
Dist. datos	17	13	30
%	56.67	43.33	100



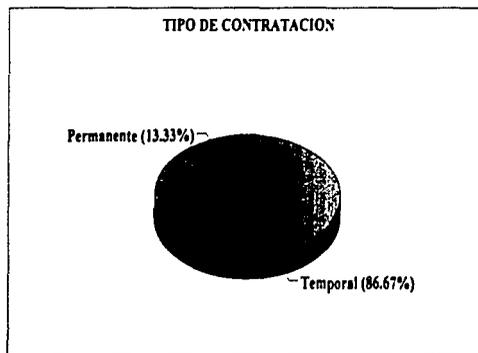
12. ¿Le paga horas extras a los estudiantes?

Paga horas extras	Si	No	TOTAL
Dist. datos	4	26	30
%	13.33	86.67	100



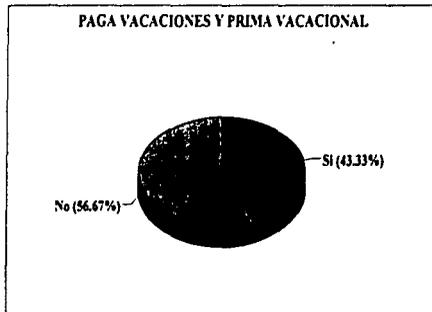
13. ¿La contratación de los est. es temp. o perm.?

Tipo de contratación	Temporal	Permanente	TOTAL
Dist. datos	26	4	30
%	86.67	13.33	100



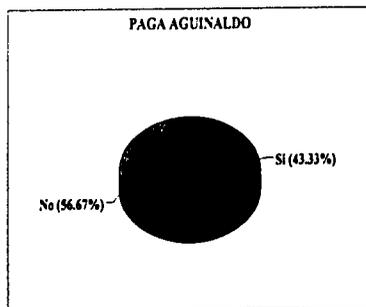
14. ¿Le paga vacaciones y prima vac. a los estudiantes?

Paga vac. y prima vac.	Si	No	TOTAL
Dist. datos	13	17	30
%	43.33	56.67	100



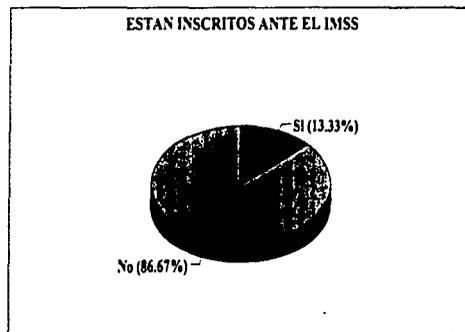
15. ¿Les paga aguinaldo a los estudiantes?

Paga aguinaldo	Si	No	TOTAL
Dist. datos	13	17	30
%	43.33	56.67	100



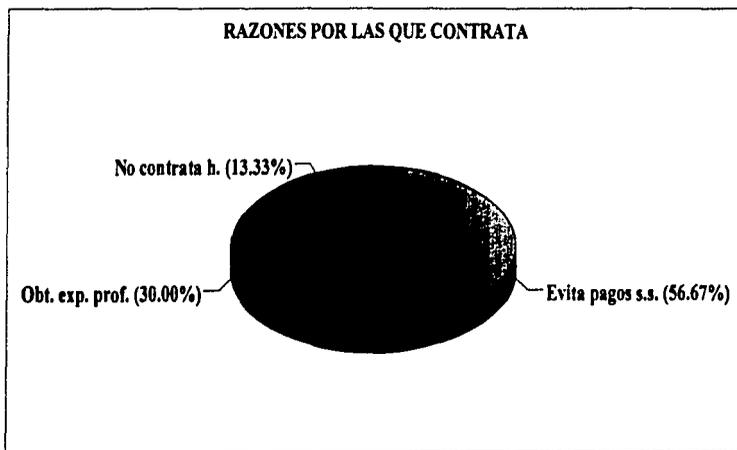
16. ¿Tiene inscritos ante el IMSS a los estudiantes?

Están inscritos ante el IMSS	Si	No	TOTAL
Dist. datos	4	26	30
%	13.33	86.67	100



17. Razones por las que contrata por honorarios a los estudiantes

Razones por que contrata	Evita pagos s.s.	Obt. exp. prof.	No contrata h.	TOTAL
Dist. datos	17	9	4	30
%	56.67	30	13.33	100



2.4 Análisis de resultados

Se comparó la información teórica con las respuestas de los entrevistados, estudiantes y patrones respectivamente, de esta manera se trató de encontrar nexos entre la teoría y la realidad, para así poder comprobar las hipótesis planteadas.

Después de haber analizado y graficado los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios respectivos a estudiantes y patrones, se puede determinar lo siguiente:

- **En cuanto a los estudiantes:** el género femenino sobresa le con un 53.33 % respecto del masculino, que sólo tiene el 46.67 %, las edades para ambos sexos oscilan entre los 19 y los 27 años; predominando los de 21 y 22 años representando un 23.33 % respectivamente, y referente al semestre que cursan; se encuentran del 4º al 10º teniendo mayor dominio los de 9º; con un 46.67 %, en cuanto a la licenciatura que están cursando; los alumnos de contaduría tienen participación con el 83.33 %, respecto de los de administración.
- Haciendo referencia a las formas de contratación; la mayoría se encuentra bajo la forma de honorarios o actividad profesional, teniendo un 53.33 %, aquí se consideraron a algunos estudiantes que trabajan en sector gubernamental, respecto a los que reciben instrucciones el 76.67 % dijo que si recibían instrucciones de cómo realizar su trabajo y de la misma manera el 50 % trabaja en despachos; el 30 % en empresas privadas y el 20% en dependencias públicas. En su mayoría (46.67 %) tiene menos de un año laborando en su actual empleo.
- El ingreso económico mensual oscila entre 3 y 5 salarios mínimos generales para el Distrito Federal (s.m.g.d.f.); con un porcentaje del 46.67 %, el puesto que tiene mayor auge es el de auxiliar contable con una representación del 43.33 %, del mismo modo, el 78.67 % recibe ordenes de su patrón o jefe inmediato superior. La razón por la que actualmente trabajan es por

obtener experiencia profesional con un 66 %; seguido por el de solventar estudios con un 20.67 %, el 83.33 % tiene que cumplir con un horario de trabajo, a los que llegan a faltar se les descuenta el día representado con el 60 %, y, al 76 % no le pagan horas extras.

- Al 62 % le pagan aguinaldo, al 53.33 % le pagan vacaciones, la mayoría trabaja por tiempo parcial representado por un 68.67 %, de la contratación con la que cuenta el 53.33 % es permanente, y el 73.33 % no está inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); aunque del 26.67 % restante algunos podrían contar con el Instituto de Seguridad Social al Servicio de Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- **Referente a los patrones**, tenemos que el 70 % del ente económico al que pertenece está integrado por despachos y el 30 % restante pertenece a empresas privadas, el 86.67 % contrata a los estudiantes bajo la forma de honorarios o actividad profesional, la mayoría contrata a estudiantes de universidades públicas; representado por un 46.67 % y el 43.33 % contrata de universidades privadas y universidades públicas, el 86.67 % contrata a estudiantes de la licenciatura de contaduría, y, el 70 % de los entes económicos contrata a estudiantes del 7° semestre en adelante y el 30 % restante de los semestres 4° al 6°.
- La mayoría de los entes económicos contratan a los estudiantes con un horario fijo que representan el 93.33 % de las encuestas, de la misma manera el 93.33 % de los estudiantes recibe órdenes y en el mismo porcentaje tienen que cumplir con un horario de trabajo, la razón por la que los entes económicos contratan a los estudiantes es por optimizar los recursos económicos; teniendo el 70 %; seguido de aquellos que los contratan para tener mayor eficiencia; contando con un 16.67 %, la mayor parte de los entrevistados contestó que para evitar las obligaciones derivadas de una relación laboral contratan a los estudiantes por honorarios; representada por el 70 %; los que cuentan con un contrato de honorarios son el 56.57 %, y, si llegan a faltar a su trabajo el 93.33 % le descuenta el día.

- El 56.67 % de los estudiantes es contratado por medio tiempo, al 86.67 % no le pagan horas extras y la contratación es temporal en el mismo porcentaje, al 56.67 % no se le pagan vacaciones ni prima vacacional, en tanto que en la misma proporción no se les paga aguinaldo, al 86.67 % de los estudiantes no se encuentran inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, finalmente, las razones por las que se contratan a estudiantes bajo la forma de honorarios o actividades profesionales es para evitar los pagos de la seguridad social con un porcentaje del 56.67 %

En esta parte se puede concluir que las encuestas realizadas a estudiantes y patrones respectivamente tienen algunas similitudes de gran importancia que hay que tomar en cuenta, por ejemplo los estudiantes que no están inscritos en el IMSS es del 73.33 % y los patrones que no tienen asegurados a los mismos es del 86.67 %.

Por otro lado hay que observar que los estudiantes aceptan estos trabajos y con las condiciones que establecen; porque actualmente existe gran demanda de la carrera de contaduría y por lo tanto no existen las ofertas de trabajo para satisfacer las necesidades de los estudiantes que se encaminan a una profesión, en especial la de contaduría.

CAPITULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones

Ante las dificultades de conseguir un trabajo permanente, remunerado y sobre todo estable, los estudiantes que se incorporan al mercado laboral, optan por aceptar ofrecimientos de las empresas para empleos temporales bajo la figura de honorarios e inclusive de becarios. La mayoría de los estudiantes acepta un sueldo bajo por parte de los entes económicos que los contratan, quienes argumentan que requieren personal con experiencia, no obstante a que la profesión de la contaduría es muy demandada. Además, el nivel de exigencia para la contratación ha aumentado, mientras que el nivel de remuneración ha disminuido ante la competencia, las empresas buscan un perfil que cuente con el dominio del inglés y con un potencial de desarrollo y liderazgo, compromiso y adaptabilidad al cambio.

Toda esta situación aunada a la condición económica del país han cambiado el panorama laboral, por lo que se ha abierto la brecha sobre el tiempo promedio de contratación, mismo que ha pasado de 6 a 9 meses en el 2001, a más de un año durante el 2002, además, aquellos que encuentran un trabajo, se desempeñan en actividades ajenas a su profesión o área de estudio; esta falta de vinculación, el desfase entre los cambios tecnológicos y el sistema educativo, la segmentación del trabajo y la falta de crecimiento de la economía son factores que han dificultado satisfacer la demanda de empleo, por lo que los esquemas de contratación de las empresas se están orientando al reclutamiento cuidadoso y selectivo de estudiantes, quienes deben sacrificar salario y prestaciones de seguridad social, por desarrollo, experiencia y ambiente de trabajo.

Las empresas no pueden darse el lujo de equivocarse, tienen poco dinero y tiempo, por lo que buscan estudiantes, para ver cómo funcionan y ofrecerles después un empleo.

Ante el panorama económico actual, el reto para los estudiantes, pasantes y egresados es tomar cualquier propuesta de trabajo, porque están compitiendo contra los desempleados que ya tienen experiencia, que viene arrastrando el fin de la recesión económica.

El análisis que corresponde al tratamiento jurídico de las formas de contratación se cree que es conveniente realizarlo a partir de cuatro diferentes escalas:

1. Legal o legislativo. Las leyes reconocieron el principio de tiempo indeterminado, esquema hoy en crisis. En el plano legal esta crisis se ha manifestado en por lo menos dos vertientes: una reglamentarista, haciendo uso intensivo de las normas excepcionales ya existentes, y otra, de precarización provocada con una nueva normatividad, que como ya se veía se da en el marco o fuera del derecho del trabajo y que en ambos casos se traduce en los aumentos de la contratación excepcional.²²

2. Convencional. Tradicionalmente, la regulación de la contratación individual se ha reservado al legislador y no a las partes en un contrato colectivo, sin embargo ha habido casos en donde la negociación colectiva ha sido una herramienta de precarización del empleo.²³

3. Internacional. En materia de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el debate que desde los años ochenta giró en torno a la necesidad de saber si los convenios eran aplicables o no a la totalidad de las formas de empleo y si las nuevas contrataciones precarias serían una suerte de posible excepción de las normas internacionales. El convenio 158 sobre la estabilidad en el

²² Cfr. Grupo de Internacionales, "Perspectivas del empleo nacional hacia el siglo XXI", La Jornada, 27 de junio de 1999.

²³ Idem, p. 39.

empleo, aunque se dirige a todos los trabajadores, admite excepciones, como la duración determinada y para tareas específicas.²⁴

3.2 Recomendaciones

La Ley Federal del Trabajo no requiere modificaciones sustanciales, sólo de forma pero la fundamental es que la aplicación de modalidades es posible por el ajuste de sus normas de acuerdo con las normas de interpretación, en favor de la equidad y la justicia social.

La nueva cultura laboral es un proceso continuo de armonización de las relaciones de trabajo para asegurar la permanencia y el desarrollo de las fuentes de empleo, por lo que vale la pena señalar, recomendar y tomar en cuenta los valores de esta nueva cultura laboral en México:

- El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
- El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.
- El trabajo, además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.

²⁴ Kurezyn Villa lobos, Patricia. Nuevas formas de contratación pp.63 - 67, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000.

- El trabajo es fuente de derechos y obligaciones. Los derechos deben ser respetados y promovidos. Las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y autoexigencia.
- El lugar mayoritario del trabajo es la actualidad de la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ello. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad. La clave para avanzar en la productividad y la calidad para la competitividad radica sobre todo en la coordinación de los sectores productivos.
- Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para adoptar una nueva cultura laboral mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.
- La nueva cultura laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Invariablemente se buscará que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de las empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.
- El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

De la misma manera se debe hacer mención de los **principios** de la nueva cultura laboral en México, que son los siguientes:

- Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.
- La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y la competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan el desarrollo económico sano.
- Reconocimiento de la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y las empresas.
- Los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La duración de la relación de trabajo puede catalogarse de la misma manera como lo dispone la Ley: tiempo indeterminado, o por tiempo y obra determinada. Igualmente pueden considerarse trabajadores para eventos (eventuales o para temporadas), por otro lado, existen algunas prestaciones de orden social cuyo cumplimiento pudiera dificultarse pero que serían convertibles en pago económico, por ejemplo; como ocurriría en el derecho a las guarderías infantiles, con el pago de una compensación

Conclusiones y recomendaciones

para cubrir el servicio de atención mediante formas alternas, por ejemplo las guarderías por participación.

En referencia al trabajo, se puede advertir que los vientos demoleedores del modelo neoliberal, todavía imperante, continúan ganando terreno, a pesar de su evidente fracaso e ineficiencia, obstinados en agrietar, para después derrumbar las estructuras de organización del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcalá - Zamora y Castillo, N., y Guillermo Caballenas. Tratado de política laboral y social, t. III, Heliasta, Buenos Aires, 1976.
- Alonso García, Manuel. La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, Bosch, Barcelona, 1958.
- Álvarez del Castillo, Enrique. Tendencias del derecho mexicano del trabajo. Proyección de las instituciones protectoras del trabajo individual, publicado en Derecho latinoamericano del trabajo, t. II, UNAM, México, 1974.
- Amezcuá Ornelas, Norahenid. Relaciones laborales, un enfoque actual y práctico. Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados (SICCO), México, 1996.
- Arce Cano, Gustavo. De los seguros sociales a la seguridad social. Porrúa, México, 1977.
- Barajas Montes de Oca, Santiago. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, t. II, serie A, 8a. ed., UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1995.
- Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del trabajo, El derecho en México. Una visión de conjunto, t. I, UNAM, México, 1991.
- Briseño Ruiz, Alberto. Derecho mexicano de los seguros sociales, Harla, México, 1987.
- Buen Lozano, Néstor de. Derecho procesal del trabajo, 7a. ed., Porrúa, México, 1998.
- Burgoa, Ignacio. Las garantías individuales, 23a. ed., Porrúa, México, 1991.
- Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, UNAM, México, 1980.

- Castorena J., Jesús. Manual de derecho obrero. 6a. ed., Porrúa, México, 1984.
- Cavazos Flores, Baltazar. Hacia un nuevo derecho laboral. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos de Norteamérica y Canadá y el derecho laboral mexicano. TLC, 2a. ed., Trillas, México, 1994.
- Cavazos Flores, Baltazar. 35 lecciones de derecho laboral, Trillas, México, 1985.
- Cueva, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1990.
- Cueva, Mario de la. Teoría de la Constitución, Porrúa, México, 1972.
- Dávalos, José. Derecho del trabajo I, Porrúa, México, 1985.
- Delgado Moya, Rubén. El derecho social del presente, Porrúa, México, 1977.
- Ferrari, Francisco de. Derecho del trabajo, vol. I, 2a. ed., Depalma, Buenos Aires, 1976.
- Ferrari, Francisco de. Los principios de la seguridad social, 2a. ed., Depalma, Buenos Aires, 1972.
- Fix-Zamudio, Héctor. La constitución y su defensa, serie G. Estudios doctrinales, núm. 80, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1984.
- Gómez Orlando, y Elson Gottschalk. Curso de derecho del trabajo, t. II., trad. de Miguel Bermúdez Cisneros, Cárdenas editor, México, 1979.
- González Pérez, Jesús. La dignidad de la persona, Civitas, Madrid, 1986.
- Guerrero, Euquerio. Manual de derecho del trabajo, 6a. ed., Porrúa, México, 1973.
- Iturraspe, Juan Bernardo. La empresa y el trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1964.

- Krotoschin, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo, t. I, Depalma, Buenos Aires, 1977.
- Kurczyn Villalobos, Patricia. Nuevas formas de contratación, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2000.
- Lastra Lastra, José Manuel. Fundamentos de derecho, 2a. ed., serie jurídica, McGraw-Hill, México, 1998.
- Leoncio Lara Saenz. Cuestiones laborales, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 1a. ed., México, 1984.
- Lemus Raya, Patricia. Derecho del trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1997.
- Martí Bufill, Carlos. Derecho de seguridad social, Madrid, 1964.
- Netterm F. La seguridad social y sus principios, IMSS, México, 1982.
- Ramírez, Eduardo F. Relaciones de trabajo - capital y el derecho laboral, en el Tratado de Libre Comercio: entre el viejo y el nuevo orden, UNAM, México, 1992.
- Rodríguez Tovar, José Jesús. Derecho mexicano del seguro social, Escuela Libre de Derecho, México, 1989.
- Rueda del Valle, Nedi. Catálogo General de Obligaciones Empresariales 1999, Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 6a. ed., México, 1999.
- Rubinstein, Santiago J. Desempleo, derecho al trabajo y política de empleo, Depalma, Buenos Aires, 1984.
- Sánchez León, Sergio. Derecho mexicano de la seguridad social, Cárdenas editor, México, 1987.
- Torre, Francisco de la. Introducción a la legislación laboral, México, Colegio de Bachilleres, Escuela Superior de Turismo del IPN, McGraw-Hill, México, 1988.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, 3a. ed., Porrúa, México, 1975.

Zarco, Francisco. *Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente, 1856-1857*. El Colegio de México, México, 1957.

Mujeres y hombres 2002, 6a. ed., INEGI, México, 2002

Encuesta Nacional de Empleo 1998, 1a. Ed., INEGI - STPS, México, 1998.

Los profesionistas en México, XI censo general de población y vivienda 1990, INEGI, México, 1990.

Atlas de los profesionistas en México 1995, INEGI, México, 1995.

Anuario Estadístico del Distrito Federal 2001, INEGI, México, 2001.

Tabulados básicos Estados Unidos Mexicanos, XII censo general de población y vivienda 2000, INEGI, México, 2001.

Estados Unidos Mexicanos, Resumen general, XI censo general de población y vivienda 1990, INEGI, México, 1992.

Cuaderno de información oportuna 2001, INEGI, México, 2001.

Estados Unidos Mexicanos, resultados definitivos, tabulados básicos, conteo de población y vivienda 1995, INEGI, México, 1997.

Indicadores de desarrollo sustentable en México 2000, INEGI, México, 2000.

Anuario Estadístico Estados Unidos Mexicanos 2000, INEGI, México, 2001.

REVISTAS

Alarcón Paz, Isabel. Fuentes del derecho, en la revista La Justicia, t. XXVIII, núm. 336, México.

Buen Lozano., Néstor de. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga, en la revista de la Facultad de Derecho, UNAM, t. XIV, núm. 54, enero-marzo de 1964.

Cappelletti, Mauro. Un procedimiento nuevo para una nueva justicia del trabajo, en Revista de la Facultad de Derecho, UNAM, t. XXIV, núms. 93-94, enero-junio de 1974.

Lastra Lastra, José Manuel. Características generales del derecho de la seguridad social, en Revista Testimonios. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Puebla, año I, núm. 1, México, noviembre de 1991.

Vallado Berrón, Fausto E. Normas jurídicas del trato social, en revista de la Facultad de Derecho, UNAM, t. VI, núm. 21, enero-marzo de 1956.

PERIÓDICO

Grupo de Internacionales. Perspectivas del empleo nacional hacia el siglo XXI, *La Jornada*, 27 de junio de 1999.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo. Colección Jurídica Esfinge, México, 2001.

Ley del Seguro Social. Ediciones fiscales ISEF, S.A., México 2000.

PÁGINAS DE INTERNET

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

www.inegi.gob.mx

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

www.stps.gob.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social.

www.imss.gob.mx

Secretaría de Educación Pública.

www.sep.gob.mx

Instituto Internacional de Estadística

www.cbs.nl/isi

BIBLIOTECAS

Biblioteca Central de Ciudad Universitaria de la UNAM.

Biblioteca de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Biblioteca de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Biblioteca del INEGI.

Biblioteca de Posgrado e Investigación de la FCA, UNAM.