



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LA FIGURA DEL *OUTSOURCING* EN LAS
RELACIONES DE TRABAJO EN MÉXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JOSÉ LUIS OLGUÍN MEJÍA

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A mi abuela, Tita Chávez Barrón, que desde pequeño cuidó de mí y a la vez, hizo las veces de mi madre. Si no hubiera sido por ti, mamá, nunca habría llegado aquí. Te doy las gracias por sacrificar todo por mis hermanos y por mí. Gracias por todo el amor que me brindas mamá.

A Sofía Mejía Chávez, mi madre, que desde donde te encuentres, podrás ver que hice lo que un día me pediste. De ti, aprendí que si tengo la convicción, podré hacer aquello por lo que me esfuerce. Descansa en paz por siempre mamá.

A Bebita, que siempre estás cuando te necesito, que me alientas con tus palabras cada mañana, por que nunca dejaste que me cayera y no me abandonaste cuando más te necesité. Gracias por tus buenos consejos, regaños y mimos. Gracias por tu amistad, por tu cariño, por tu tiempo y tu espacio. Gracias por hacerme feliz y soñar a la vez. Gracias por brindarme todo lo mejor de tu presencia.

Es por ti que he llegado, pero no lo hice sólo. Por eso, agradezco el que me hayas acompañado día a día por ese camino que hemos hecho al andar. Nunca te olvides de mí, porque yo siempre me acuerdo de ti.

Se bien que no estaría aquí de no ser por ti. Tú que siempre me has dado todo lo mejor de tu persona, lo más hondo de tu alma, lo máspreciado de tu corazón. Hoy, aquí te digo, que te brindo lo único de valor que poseo: mi alma y mi corazón. Te amo con todo mi ser.

*A mi tío, Jorge Mejía Chávez,
por que cuando necesite un
techo, generosamente me
brindaste tu casa, siempre que
necesite de ti, ahí estuviste. No
sabes cuanto te extraño.
Gracias por haber hecho las
veces de mi padre. Tú también
descansa en paz.*

*A mis sobrinos Eloisa, Adán y
Mariana. Sólo espero que un
día se acuerden de mí, porque
aún y cuando no tengo la
fortuna de verlos hoy en día, en
mi corazón siempre están y
estarán.*

*Agradezco a mi Alma Mater,
la Universidad Nacional
Autónoma de México, por
dejar que fuera uno más de
sus hijos. Gracias por
acogerme en tu seno. Mil
gracias.*

*A la Facultad de Derecho y sus
maestros, que gracias a todo lo
que me brindaron puedo ser lo
que hoy en día soy: un
profesional del derecho. Espero
ser un digno heredero de lo que
me han legado.*

A mis amigos y compañeros del alma: Boris, Natasha, Sheik, Keika, Kity, Serafín, Simón, Cornelius, Maluccí, Pietro, Cristina Pacheco, Negra, Recasens, Chopin, Austria, Viena, Pierré, Keate, Luisa, Chino, Kito, Obba, Genoveva, Lunar, Cayo, Vitto, Carmelo, Yetti, Clausse, Cuba, Quino, De Griss, Tepanyaky, Ramiro, Jean, Valeria, Queen, Heracles, Jimena, Ikaba, Kalimba, Yaya, Trikiñuelas, Gume, Henry, Chinito, Obbi, Junior, Chocolate, Gris, Heidi, Oliva, Marcel, Diego, Gumara, G. Chiquita, Emi, Santa Klauss, Chorizo, S. Bach, M. Pirata, La Griss, Chano, Recoveta, Marcelo, Santa, Julios, Komomo, Nikolay, Flaco, Blanca, Diego, Nicoleta, Cabeza de Bolillo y Cuba Downy Jr. Gracias por haber compartido un poquito de su tiempo conmigo, por haberme dejado conocerlos. En verdad los extraño, pero se que algún día volveremos a vernos todos, aunque sea una sola vez.

A mi asesora, Licenciada Leticia Domínguez Subias. Maestra, infinitamente le doy las gracias porque aún y cuando no me conocía, me recibió, escuchó y aceptó dirigir este humilde trabajo de tesis. Agradezco que me haya brindado su confianza, sus conocimientos, su tiempo. En verdad disfrute las charlas que sostuvimos algunas veces, porque gracias a usted, aprendí y por eso, estoy aquí. Aunque no tuve la fortuna de tomar cátedra con usted, concédame el siguiente honor: seguirla llamando mi Maestra. Gracias por siempre.

A ti A. Itzamara Anacari. Porque se que tus sueños se han de cumplir. Nunca dejes de soñar como lo has hecho hasta el día de hoy. Tal vez no lo creas pero para mí, eres como una hija. Recuerda que te quiero mucho. Y que viva el rock.

A mi papá, porque si te hubieras quedado, no hubiera obtenido todo esto que ya conseguí. Muchas gracias por darme lo mejor de tu ausencia.

A mis amigos y familia que estimo. A J. Rosa, Anita, Paty, Martín, Margarita. Ustedes que son mis amigazos y que siempre me brindaron y brindan su amistad. Gracias por aceptarme como de su familia.

ÍNDICE

| | Pág. |
|---------------------------|----------|
| INTRODUCCIÓN | I |

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

| | |
|---|-----------|
| 1.1. Derecho del Trabajo | 1 |
| 1.2. La relación de trabajo | 5 |
| 1.3. Sujetos de las relaciones de trabajo | 10 |
| 1.3.1. Trabajador | 11 |
| 1.3.2. Patrón | 14 |
| 1.4. Empresa | 16 |
| 1.5. Contrato de trabajo | 19 |
| 1.5.1. Tipos de contratos de trabajo | 24 |
| 1.6. Estabilidad en el empleo | 29 |
| 1.7. Intermediario | 34 |
| 1.7.1. ¿Quiénes son intermediarios? | 35 |
| 1.7.2. ¿Quiénes no son intermediarios? | 40 |
| 1.8. El <i>outsourcing</i> | 42 |

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO Y EL *OUTSOURCING*

| | |
|---|-----------|
| 2.1. Antecedentes del Derecho del Trabajo | 45 |
| 2.1.1. Época de la Revolución | 57 |

| | |
|---|----|
| 2.1.2. La Ley Federal del Trabajo de 1931 | 62 |
| 2.1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970 | 67 |
| 2.2. Antecedentes del <i>outsourcing</i> | 69 |
| 2.2.1. El <i>outsourcing</i> en el mundo | 71 |
| 2.2.2. El <i>outsourcing</i> en México | 73 |

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE

| | |
|--|----|
| 3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | 75 |
| 3.2. Ley Federal del Trabajo | 83 |

CAPÍTULO 4

LA REPERCUSIÓN DEL *OUTSOURCING* EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

| | |
|---|-----|
| 4.1. <i>Outsourcing</i> | 105 |
| 4.1.1. Objetivos del <i>outsourcing</i> | 107 |
| 4.1.2. Alcances del <i>outsourcing</i> dentro de la empresa | 109 |
| 4.2. Intermediario y <i>Outsourcing</i> | 113 |
| 4.3. Relaciones entre Empresas | 118 |
| 4.3.1. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales | 119 |
| 4.3.2. Contrato de Suministro de Personal | 126 |
| 4.4. El <i>outsourcing</i> y el principio de estabilidad en el empleo | 130 |
| 4.5. Impacto del <i>outsourcing</i> dentro de las relaciones de trabajo... | 133 |
| 4.6. ¿Hacia dónde vamos con el <i>outsourcing</i> ? | 143 |

CONCLUSIONES 146

BIBLIOGRAFÍA 153

INTRODUCCIÓN

En el México moderno en que vivimos, las relaciones laborales han evolucionado de manera exorbitante. Han aparecido figuras que dentro de la realidad laboral son verdaderos Némesis de nuestra Ley Federal del Trabajo.

En nuestro quehacer cotidiano hemos encontrado que desde hace ya algún tiempo se ha estado utilizando, por parte de algunas empresas, una figura que hace que nuestro derecho del trabajo, a nuestro parecer, sea violentado y burlado las más de las veces. Esa figura de la que hablamos es el llamado *outsourcing*.

La figura del *outsourcing*, cuyo significado es contratar afuera, apareció como una solución de las empresas para efectuar funciones que no son el objeto principal de las mismas.

El principio básico del *outsourcing* es desarrollar actividades no principales de una empresa externa, para que de esta manera, las empresas pueden centrarse en lo que mejor saben hacer, focalizando por tanto su atención y sus recursos.

Efectivamente, las empresas actualmente contratan con las llamadas *outsourcing* para que éstas últimas efectúen diversas actividades y funciones, que aún y cuando las realizaba la empresa en principio, por cuestiones de ahorro en costos, les delega esas funciones y actividades no principales al *outsourcing*, buscando tener más recursos la empresa para poder destinarlos a la producción.

Tal vez la visión que tenemos del *outsourcing*, que no es más que transferir la propiedad de un proceso o negocio a un tercero, no es la más adecuada a nuestras normas laborales, puesto que la clase trabajadora enfrenta un verdadero paradigma al momento de efectuar una reclamación de carácter laboral.

Es decir, si un trabajador trata de reclamar cualquier prestación se encuentra ante el siguiente problema: ¿a qué empresa le ha de reclamar sus derechos laborales? ¿quién lo contrató o para quién prestó sus servicios personales y subordinados?

Obviamente la respuesta se vuelve compleja, ya que quien contrató al trabajador generalmente no cuenta con los recursos económicos suficientes para responder de las obligaciones laborales para con el operario, y la empresa beneficiaria de los servicios personales y subordinados del trabajador, empresa que sí cuenta con los recursos económicos, se deslinda de toda responsabilidad ante la autoridad laboral aduciendo que ella no fue quien lo contrató.

Es por ello que consideramos que debemos detenernos a analizar ésta figura y determinar si la legislación laboral se encuentra actualmente al nivel adecuado para responder a ésta problemática.

Esto es lo que nos lleva a proponer el presente tema de tesis, a fin de abordar los puntos que consideramos son vitales en nuestro derecho del trabajo, a fin de lograr que nuestras autoridades laborales analicen cuidadosamente esta figura, puesto que en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, sentimos que aún no han

logrado captar la esencia de la problemática que representa el outsourcing para la clase trabajadora.

Dentro de nuestro trabajo analizaremos las relaciones de trabajo, los sujetos de la relación de trabajo y el *outsourcing* a fin de lograr establecer la conexión existente entre todos ellos.

Abordaremos la transición que ha sufrido nuestra Ley Federal del Trabajo desde 1931 hasta nuestros días, así como la implementación de la figura del *outsourcing* en nuestro país, a fin de determinar la problemática de la que hablamos.

Nos detendremos a observar el marco jurídico vigente para establecer si esta figura se encuentra regulada y adecuada a nuestra legislación laboral y finalmente, analizaremos la figura del *outsourcing*, sus alcances, objetivos, la forma en que las empresas se relacionan con esta figura, los perjuicios que provoca el *outsourcing* dentro de las relaciones laborales y visualizaremos hacia donde nos lleva el *outsourcing* en el futuro.

El presente trabajo no tiene como pretensión el querer cambiar de la noche a la mañana nuestra visión del derecho del trabajo, pero sí tiene como propósito el que reflexionemos hacia dónde nos lleva ésta figura a fin de que en un futuro no muy lejano, las relaciones de trabajo se fortalezcan sin pasar por alto los principios de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y derechos mínimos adquiridos por la clase trabajadora plasmados en nuestra Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo constituye una rama del derecho que tiene como principio fundamental, la de tutelar y garantizar los derechos de la clase trabajadora así como regular todos los aspectos que rigen las condiciones de trabajo en las relaciones entre patrón y trabajador.

Es menester recordar que, desde el inicio de los tiempos, siempre ha existido la tendencia de que el hombre abuse de sus semejantes, no siendo la excepción en el ámbito laboral, dando como nacimiento al derecho del trabajo, que es el encargado de tutelar los derechos de la clase trabajadora, en esencia pero no únicamente, y de ahí que se le conozca como un derecho de clase.

Sin el derecho del trabajo, no sería posible garantizar todos aquellos grandes logros obtenidos en materia laboral al pasar de los años. Efectivamente, esos derechos, que como afirma el ilustre maestro Mario de la Cueva, “son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre”¹.

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1972. pág. 38.

Debemos recordar que durante el siglo XVIII, que es cuando aparece el fenómeno de la industrialización y el capitalismo, el auge de la industria provocó que empezaran a contratarse a los trabajadores a un ritmo creciente. Pero eso no daba lugar a que los trabajadores tuvieran unas condiciones de trabajo que les fueran óptimas. Ahí sólo encontraban explotación y exiguas condiciones laborales.

Toda la problemática que produjo esa explotación de la clase trabajadora, con el tiempo provocó que empezaran a surgir los conflictos entre trabajadores y patronos. Conflictos que al correr de los años dieron surgimiento al derecho del trabajo.

Es por ello que podemos decir, que el derecho del trabajo se encuentra conformado por todos aquellos principios y normas, que resultan tendientes a establecer los parámetros de conductas que deben de seguir aquellas personas que se encuentran en los supuestos establecidos en la norma jurídica, esto es empleados y empleadores, a las cuales se les han de aplicar tanto las obligaciones como derechos, contraídos por uno y otro.

Sin embargo, el derecho del trabajo no tutela nada más las relaciones entre patronos y trabajadores, también se encarga de regular las relaciones de trabajadores con trabajadores, patronos y patronos, trabajadores y sindicatos, intermediarios, y autoridades del trabajo.

Derivado de lo anterior se desprende que el derecho del trabajo tiene un contenido esencialmente social, tendiente a la búsqueda del

equilibrio entre los trabajadores y los patrones, así como los demás entes que son sujetos de esta rama del derecho social.

Patricia Lemus Raya cita al maestro Mario de la Cueva, quien define al derecho del trabajo como “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”².

Otra definición de derecho del trabajo es el siguiente: “conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”³.

Lemus Raya en su obra dice que el “derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas aplicadas a regular la actividad humana física o mental, realizada en el desempeño de una profesión u oficio”⁴.

Una vez que hemos mencionados algunas definiciones de derecho del trabajo, podemos decir que es un conjunto de principios y normas que buscan que los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo, interactúen entre sí de manera armónica, a fin de lograr el justo equilibrio entre las mismas, así como con el capital y trabajo.

² LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw-Hill. México. 1997. pág. 6.

³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. UNAM. Porrúa. México. 1994. pág. 182.

⁴ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. págs. 5 y 6.

Ya establecido lo anterior, podemos decir que aparte de ser un derecho de clase, como ya lo han dicho desde hace mucho tiempo grandes tratadistas sobre la materia, su finalidad primordial, dentro de las relaciones de trabajo el cual es el tema central de nuestro trabajo y por ello sólo nos avocaremos a esta parte, es el equilibrio entre las partes que intervienen en una relación de índole laboral: trabajador-patrón.

Desde un particular punto de vista, creemos que no se ha exagerado en cuanto a que el derecho del trabajo busca, esencialmente, proteger al trabajador, ya que es éste quien no cuenta con los recursos económicos y en tanto que el patrón sí, pero no por ello debemos menoscabar los derechos de éste.

No debemos olvidar que los tiempos han evolucionado. Que las condiciones de trabajo son cambiantes y que las definiciones tradicionales de trabajador y patrón ya no son como antaño, como lo abordaremos más adelante.

Podemos concluir que el derecho del trabajo busca como fin principal el reglamentar las relaciones que se dan entre los trabajadores y patrones, tendiendo a buscar la protección de los primeros, por considerar que son la parte más débil dentro de las relaciones de trabajo, es por ello que se dice que es de carácter proteccionista.

1.2. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las relaciones de trabajo las contempla nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 20, que nos dice lo siguiente:

“Artículo 20. 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...”.

Una definición de relación de trabajo es la siguiente: “...es el vínculo constituido entre dos personas, patrón y trabajador, que originan los derechos y deberes recíprocos otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado”⁵.

La relación de trabajo se entiende también como el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, y es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

También se entiende por relación de trabajo “el vínculo constituido por la suma de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí”⁶.

⁵ Nueva Ley del Seguro Social. Comentada. Tomo I. Instituto Mexicano del Seguro Social. México. 1998. pág. 43.

⁶ *Ibidem*, págs. 361 y 362.

Otra definición de relación de trabajo que citamos, es que éste: “es el vínculo constituido entre dos personas, patrón y trabajador, que origina los derechos y deberes recíprocos otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado”⁷.

Entonces, podemos decir que la relación de trabajo nace y existe desde el momento en que una persona comienza a prestar sus servicios personales y subordinados a otra, a cambio de una retribución.

De lo antes mencionado se desprende que la relación de trabajo cuenta con tres elementos característicos para poder considerarla como tal: que el servicio que se preste sea personal y directo; que dentro de la prestación del servicio exista la subordinación y; que a cambio de la prestación de este servicio personal y subordinado, exista una remuneración.

La prestación de un servicio personal entraña que, el trabajo que se preste sea para aquella persona que lo solicita y contrata para ello (llámese patrón), y dicha prestación del servicio no puede ser transferido a una persona diversa⁸.

Entonces, la prestación del servicio personal y subordinado es “un esfuerzo humano dedicado a la producción de riqueza y en México se considera como un deber y un derecho”⁹.

⁷ Ibidem. pág. 43.

⁸ Cfr. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 15.

⁹ Nueva Ley del Seguro Social. Comentada. Tomo I. Ob. Cit. pág. 44.

Lo anterior habrá de tomarse en cuenta de manera muy cuidadosa, en virtud de que es trascendental para los capítulos tres y cuatro de nuestra investigación.

Se entiende por remuneración, la contraprestación que recibe la persona que presta el servicio personal (trabajador), por parte de quien lo recibe (patrón).

Es por ello, que la remuneración de que se habla se le conozca como salario. Al respecto, nuestra Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

La palabra salario “proviene del latín *salarium*, de sal. Y la sal, en la época antigua, constituía una mercancía con un alto valor y con ella se pagaban los salarios”¹⁰.

No es necesario adentrarnos más en lo relativo al salario, pues más adelante nos referiremos a dicho punto.

La característica principal de toda relación laboral la constituye la subordinación, que es la parte medular de las mismas. La subordinación comprende la facultad con la que cuenta el patrón, que como ya mencionamos es quien recibe el trabajo personal, en todo momento y

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 378.

dentro del tiempo pactado para la prestación del servicio por parte del trabajador, en la cual desarrolla un poder de mando sobre el trabajador, teniendo éste último la obligación de cumplir las órdenes de mando del patrón y las exigencias necesarias impuestas por éste último, con motivo de la prestación del servicio personal y subordinado.

Etimológicamente “subordinación proviene del latín *subordinatio, subordinationis*, que quiere decir acción de subordinar, de *sub* que significa bajo y *ordino, as, are, atum*, de ordenar o disponer”¹¹.

Tenemos entonces que, subordinación, “es la sumisión como efecto o acto de sujeción o dependencia de otro u otros”¹².

“La subordinación es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respecto y obediencia”¹³.

“La subordinación consiste en que la relación jurídica que se origina entre dos personas cuando una presta un servicio personal, autoriza a una de ellas a dar instrucciones, lineamientos u órdenes a la otra para el mejor desarrollo de la actividad que produce la riqueza y obliga a la última a obedecerlas”¹⁴.

En el artículo 134, fracción III de nuestra Ley Laboral se establece que es obligación del trabajador, prestar sus servicios personales y subordinados bajo la dirección del patrón, o en su caso del representante

¹¹ Ibidem. pág. 445.

¹² Idem.

¹³ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 15.

¹⁴ Nueva Ley del Seguro Social. Comentada. Tomo I. Ob. Cit. pág. 44.

del patrón. De ahí es que se dice que la subordinación es un poder jerárquico, de mando, es decir, una “subordinación jurídica”¹⁵.

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo...”.

La subordinación jurídica es entonces, el poder disponer de la fuerza de trabajo de un trabajador, ya sea física o intelectualmente; es la posibilidad jurídica, por medio de la cual el patrón expresa su voluntad de dirección sobre el trabajador.

La subordinación la entendemos como la posibilidad de estar el trabajador a la entera disposición del patrón, en cualquier momento, durante el tiempo que se pactó para la prestación del servicio personal y subordinado.

Esta característica de la relación laboral es una parte importante para el desarrollo de la presente investigación, razón por la cual deberemos analizar más profundamente con posterioridad.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado. Esto lo contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 35, que establece lo siguiente:

¹⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 448.

“Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Por ser parte de nuestro estudio los diversos tipos de relaciones de trabajo, por el momento sólo nos limitaremos a mencionarlas, ya que más adelante abordaremos éstas.

1.3. SUJETOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Dentro de las relaciones de trabajo se encuentran los sujetos que dan origen y vida a las mismas. Como hemos destacado con antelación, la relación de trabajo nace y existe desde el momento en que una persona comienza a prestar sus servicios personales y subordinados a otra, a cambio de una retribución. Y esa relación de trabajo da como consecuencia inmediata, el nacimiento de derechos y obligaciones para ambas partes.

Esas obligaciones y derechos pueden ser o no, plasmados en un documento, el cual se le denomina contrato de trabajo, pero de ello nos ocuparemos más adelante.

1.3.1. TRABAJADOR.

El concepto de trabajador lo define nuestra legislación laboral, en su artículo 8º, de la siguiente manera:

“Artículo 8. 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, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De lo anterior podemos decir que, trabajador, es toda persona física que desarrolla un trabajo personal y subordinado a otra denominada patrón, como ya lo habíamos señalado con antelación. Y se dice entonces que trabajador sólo lo son las personas físicas, debido a que “la actividad laboral, estructurada y regulada por el derecho del trabajo, es una actividad humana desarrollable por los hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales”¹⁶. Esto último debemos de tomarlo muy en cuenta en el futuro de nuestra investigación.

“El trabajador es aquella persona que vive preponderantemente de su esfuerzo físico e intelectual y que, por lo tanto, al carecer de capital

¹⁶ Ibidem. pág. 455.

para allegarse algún ingreso debe contratarse con otra para que a cambio de la prestación de un servicio personal reciba un salario”¹⁷.

Es decir, es requisito indispensable para las personas físicas, que se les considera trabajadores, presten sus servicios personales y subordinados bajo la dependencia y dirección de otra persona, en este caso el patrón, y a cambio de ello, reciban una retribución, esto es, un salario.

Independientemente de que el trabajo tenga las características de personal, subordinado y remunerado, es menester además que el trabajo que se preste sea lícito, que aún cuando no se menciona las más de las veces, es necesario recordarlo.

Simplemente como referencia, mencionamos que debido a los grandes avances tecnológicos, los trabajadores de hoy en día ya no necesitan estar en contacto directo con el patrón o los representantes de éste, puesto que sus actividades laborales las pueden desempeñar vía medios electrónicos, ya sea red electrónica (*internet*), o correos electrónicos, inclusive sin necesidad de pisar la fuente de trabajo, porque el operario puede trabajar desde su casa o bien, desde otra parte del mundo inclusive.

Aunque la doctrina establece una amplia clasificación de esta figura, lo conveniente será para nosotros tomar lo dispuesto en Nuestra Carta Magna, en su artículo 123, apartado “A”, que es donde se señala a los sujetos de las relaciones privadas de trabajo, esto es el binomio

¹⁷ Nueva Ley del Seguro Social. Comentada. Tomo I. Ob. Cit. pág. 45.

trabajador-patrón, que es a lo que nos centraremos únicamente, esto es las relaciones de trabajo entre particulares.

Ahora bien, debemos definir lo que es el trabajo. El ilustre maestro Mario de la Cueva dice que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”¹⁸.

Ramón García-Pelayo y Gross, citado por Lemus Raya, define al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”¹⁹.

Nosotros podemos decir que la definición de trabajo implica necesariamente una actividad humana, pudiendo ser de tipo intelectual o bien, de carácter material lo cual se traduce en un esfuerzo físico por parte del trabajador.

En ambos casos, la finalidad es tendiente a la producción de bienes, la elaboración de artículos y/o productos, así como a la ejecución de servicios, y en sí llevan la finalidad de satisfacer las necesidades de todos nosotros en general. Eso es trabajo.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 162.

¹⁹ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 5.

1.3.2. PATRÓN.

Ahora pasaremos a un breve estudio de la figura del patrón. Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, define al patrón de la siguiente forma:

“Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”.

Una definición que encontramos de patrón es “la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”²⁰.

“El patrón es la persona que se encarga de supervisar y dirigir el trabajo”²¹.

Si bien es cierto que de las anteriores definiciones, encontramos que el patrón es quien utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, también encontramos que ese patrón puede ser tanto una persona física como una persona moral.

Persona física sólo comprende a la especie humana, llámese del género masculino o femenino; es decir, será todo individuo que tiende a ser susceptible de derechos y obligaciones.

²⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 320.

²¹ Nueva ley del Seguro Social. Comentada. Tomo I. Ob. Cit. pág. 44.

Ahora bien, las personas morales son entidades que tienen una creación mediante lo que se conoce como ficción jurídica. Efectivamente, a las personas morales no las podemos ver, escuchar ni sentir, no las percibimos por medio de los sentidos pues son entes intangibles.

“Las personas jurídicas son entes que creamos para dar satisfacción a los intereses colectivos”²².

A las personas morales sólo las podemos percibir a través de nuestra lógica, pues se conforma ésta por conducto de la voluntad de una o varias personas físicas o morales, a fin de que la persona moral cumpla con los requisitos marcados por las leyes aplicables, a fin de que se le reconozcan sus derechos y obligaciones como tal.

La ficción jurídica de que hablamos no es más que el cumplimiento de los requisitos marcados por la ley, en este caso el Código Civil y el Código de Comercio así como la Ley de Sociedades Mercantiles entre otras, para que se le reconozca su existencia y al mismo tiempo, goce de todos los atributos de la persona, siendo desde ese momento sujeto de todos los derechos y obligaciones que impone tal carácter.

Todas las personas morales actúan por medio de personas físicas para poder llevar a cabo el objeto para el cual fueron creadas. Por el momento no nos adentraremos más allá de lo ya señalado, puesto que en el capítulo tres de nuestro trabajo, analizaremos más a fondo algunos otros puntos relativos a las personas morales y a sus representantes.

²² BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano Privado. Bay Gráfica y Ediciones. México. 1963. pág. 173.

También se suele referirse, de manera indistinta, al patrón o empleador como empresa, aunque no resulten sinónimos.

1.4. EMPRESA.

Generalmente asociamos la idea de persona moral con empresa, así como también utilizamos indistintamente la denominación de patrón como sinónimo de empresa. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16, nos explica el concepto de empresa:

“Artículo 16. 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”.

“Empresa es la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios”²³.

Hueck-Nipperdy, citado por el maestro Mario de la Cueva, nos dice que la empresa “es la unidad de los elementos personales, materiales e

²³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 210.

inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario”²⁴.

Es decir, una empresa realiza un “proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios, que es el fenómeno en el cual, intervienen tanto el capital como el trabajo, a fin de que mediante el esfuerzo físico y/o mental de los trabajadores, proyectado directamente sobre los bienes de los patronos y utilizando toda su infraestructura de éstos, se produzca la riqueza, ya sea mediante el consumo de los bienes y servicios producidos o bien, mediante todos los actos tendientes al consumo de dichos bienes y/o servicios”²⁵.

En sí, dentro de una empresa se encuentran concurriendo los factores de producción: por una parte la fuerza de trabajo, aportada por la clase trabajadora, ya sea mediante una actividad material, física o intelectual; y por otra, se encuentra el capital, aportado por el patrón, cuyo fin es crear bienes o dar servicios, que serán destinados al consumo.

La empresa tiene tres aspectos fundamentales en su creación y en su composición. El primer aspecto a saber, es el aspecto de aquellas personas que intervienen en los derechos y obligaciones para con la empresa.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 169.

²⁵ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Manual del Justiciable. “Materia Laboral”. Editorial Confunda. México. 2004. pág. 63.

El segundo aspecto tiene que ver con el fin para el cual fue creada la empresa, ya sea la producción de bienes o servicios, y para ello deberá de utilizar bienes, que provendrán del patrón, y los cuales habrán de ser transformados por el trabajo de los operarios, física o intelectualmente.

El último de los aspectos a mencionar es el fin para el cual fue creada la empresa, es decir, los bienes o servicios producidos tienen como objetivo el obtener una ganancia económica. El fin es el lucro ²⁶.

Ahora bien, ya que hemos determinado que la empresa representa una unidad básica de producción de bienes y servicios, es importante que no olvidemos lo siguiente: no existe empresa sin capital, y no existe empresa sin fuerza de trabajo. Es decir, la empresa no se puede concebir sin la presencia de los trabajadores, puesto que la fuerza de trabajo de éstos es la fuente de existencia de la empresa. Esto nos servirá más adelante, cuando abordemos los dos últimos capítulos de nuestra investigación.

Para los efectos de nuestro trabajo, y a fin de no desviarnos de nuestro tema, sólo atenderemos a algunos conceptos, los cuales abordaremos a continuación.

Ya hemos visto que el establecimiento es 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.

²⁶ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 211.

De acuerdo a la definición de Paul Durand, citado por el insigne maestro Mario de la Cueva, “el establecimiento es la unidad técnica de producción”²⁷.

Ahora, podemos decir que “el establecimiento es cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Se entenderá como establecimiento permanente, entre otros, las sucursales, agencias, oficinas, fabricas, talleres, instalaciones, minas, canteras o cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales”, esto de acuerdo al artículo 2º, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Podemos decir entonces que, las sucursales, agencias y oficinas, que se encuentran fuera de las inmediaciones del centro principal de actividades de producción y distribución de bienes o servicios, son parte integrante de la empresa. Consideramos que son accesiones a lo principal y como tales, por analogía, lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Esta consideración la abordaremos en nuestro capítulo tercero y cuarto, por eso, es importante señalarlo desde este momento.

1.5. CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo se rigen por el mismo principio que se encuentra señalado en nuestra legislación civil: acuerdo de voluntades a

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 169.

fin de que se creen derechos y obligaciones. Pero claro, sin el rigorismo que caracteriza a la materia civil.

El contrato de trabajo es un requisito no indispensable dentro de las relaciones laborales, pues basta recordar que la sola prestación de un servicio personal y subordinado, a cambio de una retribución, origina una relación de trabajo.

Nuestra Ley Laboral, en su artículo 20, párrafo segundo, define al contrato de trabajo de la siguiente forma:

“Artículo 20...

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”.

Generalmente hablamos de contrato de trabajo y contrato individual de trabajo sin distinción alguna, pero en sentido estricto ambos tienen el mismo fin: crear derechos y obligaciones para las partes contratantes.

Una definición de contrato individual de trabajo es la siguiente: “es el acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona –el trabajador- se obliga a prestar a otra –el patrón- un servicio subordinado, mediante el pago de una remuneración”²⁸.

El contrato de trabajo se caracteriza principalmente, porque tanto el trabajador como el patrón, adquieren una serie de obligaciones y derechos, y habiendo sido aceptado por ambos, el primero de ellos acepta ponerse a disposición del segundo, es decir, subordinarse, tanto física como intelectualmente, en todo el tiempo que se pacta para la prestación del servicio personal y subordinado, y el segundo de ellos, el patrón, a cambio de esa subordinación se compromete a pagar al trabajador una remuneración, esto es, un salario, que las más de las veces resulta insuficiente y poco remunerador.

El ideal del legislador, de que el salario fuera remunerador para el trabajador, se ve opacado por la cruda realidad económica que nos priva actualmente y desde hace ya muchos años. Pero de suyo, la intención del legislador era buena y en beneficio del trabajador.

Como anteriormente habíamos dicho, el contrato de trabajo debe constar por escrito, tal y como lo dispone el artículo 24, de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan

²⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 126.

contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

Sin embargo, la ausencia de dicha formalidad no hace inexistente la relación de trabajo entre las partes. Queremos comentar al respecto que, en la vida práctica, la ausencia de este contrato de trabajo así como de cualquier documento, en una contienda de carácter laboral, arrojan toda la carga probatoria al trabajador puesto que el patrón, aún y cuando en realidad lo haya sido, niega toda existencia del vínculo laboral con el trabajador. Es triste en verdad, pero cierto.

Los contratos de trabajo deben de contener una serie de requisitos, mismos que se encuentran contemplados en el artículo 25, de la Ley Laboral, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.

Respecto a que decimos que el contrato individual de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el binomio trabajador-patrón, creando derechos y obligaciones para ambos, la experiencia nos ha llevado a observar que un contrato de trabajo sólo contempla aquellas condiciones de trabajo que únicamente le son benéficas al patrón, limitándose el trabajador a aceptarlas o no. “Si quieres trabajar firma, sino te puedes ir”; así es como lo imaginamos nosotros. Claro que no ocurre en todos los casos, pero si en la mayoría, nos atrevemos a decir.

1.5.1. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Ahora bien, de este artículo 25, de nuestra Ley Federal del Trabajo, se desprenden tres tipos de contratos a saber:

- a) Contrato por obra determinada.
- b) Contrato por tiempo determinado.
- c) Contrato por tiempo indeterminado.

El contrato por obra determinada “es el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón con estipulación expresa de terminación al concluir la obra específica materia de la prestación del trabajo contratado”²⁹.

Al respecto, Lemus Raya nos dice que el contrato por obra determinada “es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente va encaminado a la industria de la construcción, puentes y caminos, etc.; se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia”³⁰.

Este tipo de contrato y la condicionante de que se habla, se encuentran previstos en el artículo 36, de la Ley Laboral, el cual establece que:

²⁹ Ibidem. pág. 132.

³⁰ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 22.

“Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

Esto quiere decir que, al celebrarse este tipo de contrato de trabajo es indispensable, por parte del patrón, señalar con exactitud el motivo y naturaleza de la obra a ejecutar, independientemente de que es menester que la obra a realizar se justifique en cuanto a la temporalidad.

Efectivamente, si la propia naturaleza de la obra no justifica el tipo de contratación, se corre el riesgo de que el contrato por obra determinada resulte ilegal, trayendo como consecuencia que el mismo no le sea aplicable al trabajador, por lo que, siguiendo el principio de que en caso de duda, prevalecerá lo más favorable al trabajador, entonces, lo más favorable será interpretar que la relación de trabajo se rige por tiempo indeterminado, no obstante el contrato por obra determinada firmado por las partes.

Es decir, la licitud del contrato de trabajo por obra determinada es un requisito que se debe cumplir cabalmente, so pena de sufrir las consecuencias ya citadas.

Lo anterior se encuentra contemplado en el artículo 18, de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 18. 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”.

En lo que respecta al contrato por tiempo determinado encontramos que, es “el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón con estipulación expresa de fecha fija de terminación, en razón de la naturaleza extraordinaria y transitoria de la materia de trabajo que se va a prestar”³¹.

Así pues, el artículo 37, de nuestra Ley Laboral, establece cuales son los supuestos bajo los cuales es válido pactar un contrato de trabajo por tiempo determinado:

“Artículo 37. 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 demás casos previstos por esta Ley”.

³¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 133.

De lo anterior encontramos que, un contrato de trabajo por tiempo determinado debe de establecer de manera clara y precisa, cuales son los motivos que originan dicho contrato, las causas generadoras y justificantes de la temporalidad determinable, así como la vigencia de dicho contrato al cual van a estar sometidos tanto el patrón, como el trabajador.

Es decir, un contrato de trabajo por tiempo determinado es válido siempre y cuando existan circunstancias no previstas, de carácter extraordinario, que impliquen que por un tiempo determinable se necesiten de los servicios personales y subordinados de uno o varios trabajadores, por parte de un patrón, debiendo ser característica indispensable que esa circunstancia imprevista y extraordinaria no sea permanente, esto es, que sea temporal, pues de lo contrario estaríamos en el mismo caso que hemos señalado con antelación, respecto a la validez o no del contrato en su duración.

No obstante lo que se ha señalado, debemos recordar que este tipo de contratos puede tener una variante importante en cuanto a su vigencia. Efectivamente, si bien es cierto que el contrato por tiempo determinado exige como requisito condicionante de la temporalidad el que se señale el motivo origen del mismo, también lo es que si dicha causa generadora no concluye en el plazo fijado para ello, es decir, si subsiste la materia del contrato entonces, la temporalidad de dicho contrato cambia de manera importante, pues la vigencia del contrato se vuelve indefinida.

También es importante señalar que si habiendo señalado una fecha determinada para el fenecimiento del contrato de trabajo por tiempo determinado, éste en su materia u objeto continuara existente entonces, se ha de prorrogar la relación de trabajo por tiempo indefinido o indeterminado.

Lo anterior tiene fundamento en el artículo 39, de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece lo siguiente:

“Artículo 39. 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”.

Es por ello que, en lo que respecta a los contratos por tiempo indeterminado la vigencia de los mismos no necesita fijarse, puesto que la propia Ley Laboral no lo dispone de esa manera.

Así pues, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es “el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón sin fecha fija de terminación”³².

Este tipo de contratos de trabajo son lo más representativo, así lo creemos nosotros, del principio fundamental en el derecho del trabajo: el derecho a la estabilidad en el empleo.

³² Ibidem. pág. 135.

Por el momento no abordaremos los requisitos que deben de contener los contratos de trabajo, en cuanto a su forma y fondo, ya que eso se encuentra reservado para tratarlo en el capítulo cuarto de nuestra investigación.

1.6. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El derecho del trabajo desde el año 1857, había sido contemplado únicamente dentro de los artículos 4º y 5º, de la Constitución Federal, no siendo sino hasta el Constituyente de 1917, en donde se sentaron las bases de nuestro derecho del trabajo actual ³³.

Uno de los principios que se retomaron con fervor fue el de la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

En la Ley Federal del Trabajo, de 1931, en su fracción III, se estableció que los trabajadores tenían derecho a la estabilidad en sus trabajos, esto a fin de que con dicha estabilidad se cumpliera el fin de la seguridad social en favor de los trabajadores ³⁴.

La estabilidad de los trabajadores en su trabajo se puede traducir en una inamovilidad.

³³ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”. Tercera edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1992. págs. 540 y 541.

³⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 219.

Esta inamovilidad es un derecho del que gozan los trabajadores, mediante el cual éstos no pueden ser separados de su empleo sin que exista una causa justificada para ello.

El egregio maestro Mario de la Cueva, nos dice que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”³⁵.

Es por lo anterior que podemos decir que la inamovilidad laboral, entendida como la estabilidad en el empleo, es la garantía social de permanencia en nuestro puesto de trabajo, sin limitación de tiempo, pudiendo el trabajador sólo ser separado en aquellos casos especiales o causas extraordinarias, contemplados en la Ley Laboral.

De este principio se desprende una certeza, tal y como lo indica el maestro Mario de la Cueva: “una certeza tanto en el presente como en el futuro”³⁶.

Nosotros lo entendemos de la siguiente manera: la certeza presente es cuando el trabajador tiene el pleno conocimiento de que goza de los beneficios del derecho del trabajo y de la ley Federal del Trabajo, los cuales no le pueden ser negados de manera arbitraria por su

³⁵ Ibidem pág. 216.

³⁶ Idem.

patrón, ya que éste último debe constreñir su actuación a la norma laboral actual vigente, siempre y cuando el trabajador cumpla con las obligaciones inherentes al puesto que ocupa, y por ello, el trabajador tiene derecho al pago de su salario por la prestación de su trabajo personal y subordinado así como a los demás derechos consignados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Laboral.

En cambio, la certeza futura la entendemos como aquel conocimiento que tiene el trabajador mediante el cual, éste de seguir cumpliendo con todas las obligaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y de su contrato individual de trabajo, seguirá gozando de las prerrogativas en lo futuro, y dicha seguridad lo hace rendir más en su trabajo.

Este principio implica una permanencia de manera indefinida en la relación de trabajo así como aquellos casos extraordinarios en los cuales se rompe con este principio, originando la ruptura de la relación de trabajo entre trabajador y patrón.

Estas causas extraordinarias, que dan como resultado la terminación de la relación de trabajo, se encuentran contempladas en nuestra Ley Federal del Trabajo y constituyen las causas justificadas o razonables para la disolución de la relación laboral.

Es decir, la causa razonable³⁷ o justificada de la disolución de las relaciones de trabajo es la garantía de la estabilidad en el empleo, pues mientras no surja la primera, no existe justificación legal alguna para la ruptura del nexo laboral entre trabajador y patrón, pero en cuanto nazca ésta, la causa justificada, se extingue el principio de la estabilidad en el empleo y por ende la relación de trabajo.

Una primera causa justificada, tal y como lo hemos mencionado, la encontramos en los contratos por tiempo determinado, pues como ya lo abordamos en una oportunidad anterior, establece de manera clara y precisa, cuales son los motivos que originan dicho contrato, las causas generadoras y justificantes de la temporalidad determinable, así como la vigencia de dicho contrato al cual van a estar sometidos tanto el patrón, como el trabajador.

Es decir, un contrato celebrado por tiempo fijo, para cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley laboral no descuida la protección del trabajador y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias.

³⁷ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Sexta Época. Apéndice 1917-1995. Tomo V. Primera Parte. Cuarta Sala. tesis 587. pág. 388.

Otra de las causas justificadas es el contrato por obra determinada, en el cual se señala con exactitud, el motivo y naturaleza de la obra a ejecutar, independientemente de que es menester que la obra a realizar se justifique en cuanto a la temporalidad.

De lo anterior se desprende que la Ley Federal del Trabajo, toma como causa justificada de disolución de las relaciones laborales, la relativa a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, ya que la obra determinada, una vez concluida, no obliga al patrón a seguir pagando un salario, al trabajador, por el desempeño de un trabajo que ya no existe física y jurídicamente, siempre y cuando esto último sea verdaderamente justificable.

Asimismo, la Ley Laboral, en su artículo 46 establece la idea en cuanto a que el principio de la estabilidad en el trabajo tiene fin, siempre y cuando una de las partes contratantes laborales, encuentra una causa justificada o razonable para la extinción de dicho principio, esto es, las llamadas causas de rescisión de la relación laboral. Al respecto, el artículo 46, de la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

“Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

Es decir, la posibilidad de destruir el principio de estabilidad en el empleo es imputable tanto al trabajador, como al patrón, en el momento en que se colocan en el supuesto de la hipótesis normativa establecida

en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, las causas de rescisión de la relación laboral.

Otros de los supuestos de la excepción al principio de la estabilidad en el trabajo los encontramos en los artículos 36, 37 38, 53 y 434, de la Ley Federal del Trabajo, los cuales no detallaremos en virtud de que creemos que son materia de un estudio más amplio.

La estabilidad en el trabajo, está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un trabajador de su trabajo.

Finalmente, debemos concluir citando al maestro Mario de la Cueva, quien atinadamente dice que “la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho de permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes”³⁸.

1.7. INTERMEDIARIO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define a los intermediarios de la siguiente manera:

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 217.

“Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

El insigne maestro Mario de la Cueva, al respecto dice que “la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo. El intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona”³⁹.

El maestro Baltasar Cavazos comenta que “la figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer”⁴⁰. Esto nosotros no lo compartimos, puesto que en nuestros días, esta figura tiene un auge mayor, misma que tiene amplia relación con el capítulo tercero y cuarto, como lo veremos en su oportunidad.

1.7.1. ¿QUIÉNES SON INTERMEDIARIOS?

La figura del intermediario laboral reviste una gran complejidad, puesto que implica que terceras personas, que no necesariamente se encuentran vinculadas de manera directa con el patrón, intervengan en la contratación y asignación de uno o varios trabajadores para que éstos presten sus servicios personales y subordinados para un patrón, el cual, no los contrata de manera directa.

³⁹ Ibidem. págs. 158 y 159.

⁴⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México. 1997. pág. 140.

Al respecto cabe decir que un intermediario lo puedes ser, tanto una persona externa al centro de trabajo o bien, una persona de las que se habla en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el patrón puede utilizar los servicios de un intermediario, llámese agencia de colocación o contratistas, para contratar a uno o varios trabajadores, incluso éstos intermediarios pueden ser los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración para el patrón.

No debemos olvidar que si bien, en el artículo 539-F, de la Ley Federal del Trabajo, se contempla el funcionamiento de agencias de colocación, también lo es que, en la vida práctica el requisito o condición esencial es que el trabajador deba prestar un trabajo especial, es decir, de los que se encuentran comprendidos en el Título Sexto, Capítulo I, artículo 181, de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 539-F. Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales”.

Aquí es donde se empieza a desvirtuar nuestro derecho del trabajo por aquellos que no respetan el orden jurídico ni las instituciones establecidas. Yo los llamo “mercenarios del derecho del trabajo”, dicho esto con todo respeto y sin tratar de ofender a los que ya nos han

ofendido a través de sus acciones, al no respetar nuestra legislación laboral.

Además, el intermediario laboral obtiene esa característica especial, que lo distingue de un patrón cuando éste, el intermediario, además de que ejecute obras y servicios en beneficio de otro patrón, no cuente con los recursos y elementos económicos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que le impone el artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo para con el trabajador.

Ahora bien, cuando el espíritu del legislador tomó la decisión de regular la actividad de los intermediarios, estableciendo una serie de normas, mínimas en número pero extensas en su alcance, normas de responsabilidad netamente patrimonial de forma solidaria o subsidiaria, que implicaban al último beneficiario de ese trabajo subordinado, y en donde se ubica a la relación ordinaria o conexas del contratista (intermediario), y beneficiario de la obra o servicio (patrón de la fuente de trabajo), y la inclusión de la figura del intermediario dentro de la Ley Federal del Trabajo, se logró una gran conquista para los trabajadores.

Nuestra legislación busca proteger a la clase trabajadora de aquellos “defraudadores laborales”, aquellos que se limitan a contratar trabajadores para luego enviarlos a los diversos destinos de trabajo, en donde han de prestar sus servicios personales y subordinados para un tercero, mismo que es quien goza de los beneficios que recibe por parte del trabajo del operario y que además, cuenta con el poder económico, ya que el intermediario es quien no tiene ese poder económico, es una persona, física o moral, insolvente y por ello, el espíritu del legislador

contempló tanto la solidaridad del intermediario como el del beneficiario de la obra o servicio.

Ahora bien, vamos a analizar someramente los artículos 12, 13 y 15 de nuestra Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar nuestro campo de estudio.

“Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

“Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

“Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”.

De lo anterior, nosotros podemos desprender lo siguiente:

a) Los intermediarios son “patrones de paja”⁴¹, es decir, aquellas personas que realizan un acto de simulación mediante el cual, simulan ser patrones de un trabajador aún y cuando no reciben los servicios personales y subordinados de éste.

b) Los intermediarios no cuentan con elementos propios, económicos suficientes, para responder a los trabajadores que contratan.

⁴¹ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. pág. 322.

c) Los intermediarios son insolventes, las más de las veces.

d) Efectuando “una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata”⁴².

Todo lo anterior nos habrá de servir como base para nuestros capítulos tres y cuatro de nuestra investigación.

1.7.2. ¿QUIÉNES NO SON INTERMEDIARIOS?

Analizados los artículos 13 y 15, de nuestra Ley Federal del Trabajo, y para efectos de nuestra investigación, debemos hacer una reflexión: ¿quiénes no son intermediarios?. La respuesta es sencilla: los que sean patrones.

En efecto, ya mencionamos con antelación a los sujetos que son regulados por nuestro derecho del trabajo, entre ellos a los intermediarios, así como a los patrones. Por ello, en el caso de nuestro particular estudio, no son intermediarios quienes sean patrones.

Efectivamente, si dentro de una contingencia de carácter laboral, llámese juicio laboral, una persona, en este caso un intermediario, manifiesta ser el “verdadero patrón” de un trabajador, tratando de

⁴² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Tomo II. Julio a Diciembre de 1988. México. 1988. pág. 305.

deslindar de toda responsabilidad al beneficiario de los servicios y obras producto del trabajo subordinado y personal de un trabajador, esto por sí mismo no libera al beneficiario directo de la responsabilidad solidaria, misma que contempla nuestra legislación laboral tal y como ya señalamos.

Luego entonces, si no demuestra el intermediario que cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral con el trabajador, o su solvencia económica, entonces resulta indudable que aún y cuando acepte se le tenga absorbiendo de las consecuencias de la relación laboral con éste, tal manifestación es insuficiente para exonerar de su responsabilidad solidaria a la persona física o moral que fue la beneficiaria directa de los servicios del trabajador, y por ende, si resultaran procedentes las acciones que se ejercitaron, debe ser condenada como responsable solidaria, es decir, tanto el intermediario será condenado como la beneficiaria directa de los servicios del trabajador.

En lo que respecta al artículo 15, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, sólo se está en el supuesto de dicha fracción cuando el intermediario no cuenta ni dispone de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta.

Por el momento no necesitamos ahondar más en estos puntos, puesto que los analizaremos en nuestro capítulo tercero, con más detenimiento.

1.8. EL *OUTSOURCING*.

Su origen se debe a los efectos de la globalización mundial, pues día con día las empresas en todo el mundo, buscan abaratar los costos a fin de obtener mayores beneficios económicos, es decir, gastar menos y ganar más.

Es una palabra de origen extranjero, misma que utilizan algunas empresas para denominarse y a la vez, distinguirse de otras que se dedican a la misma actividad. Pero primero, veamos el significado de esta palabra.

*“OUT.- Adverbio. Fuera”*⁴³.

*“SOURCING.- Sustantivo. fuente femenino; of river nacimiento masculino; (person). fuente femenino”*⁴⁴.

*“OUTSOURCING.- Verbo transitivo. Comercio, externalizar”*⁴⁵.

Inicialmente, el *outsourcing* se concibió como una manera de “encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar

⁴³ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo y Eleanor C. Hoague. Diccionario Jurídico Inglés-Español. “*Law Dictionary*”. Tomo I. Editorial Heliasta. Argentina. 1996. pág. 548.

⁴⁴ *Ibidem*. pág. 701.

⁴⁵ *Idem*.

el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría”⁴⁶.

Inicialmente esta figura se conceptualizó como “la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía”⁴⁷.

Es decir, el *outsourcing* nace como la necesidad de obtener bienes y servicios a menor costo, esto es, una relación de cliente y proveedor en donde el primero busca reducir costos, por lo cual contrata a una empresa de *outsourcing* para que ésta, adquiera esos bienes y servicios para el cliente, utilizando menos recursos económicos que cuando antaño realizaba esa función el mismo cliente.

Los bienes a adquirir son aquellos que son vitales para los procesos de producción de la empresa, mientras que los servicios son aquellos que no son prestados directamente por la empresa, en ambos casos nos referimos al cliente, y esto lo debemos tomar muy en cuenta, pues no son elementos principales del fin de la empresa.

El *outsourcing* es la consecuencia inmediata de la globalización y de la competitividad de y entre las empresas, pues se busca ahorrar tiempos y costos, centrando la atención de la empresa en el objeto principal y para el cual fue creada: la producción; por ello, el surgimiento de esta figura es netamente económico, pero con una característica

⁴⁶ ROTHERY, Brian e Ian Robertson. *Outsourcing*. Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez. Editorial Limusa. México. 1996. pág. 4.

⁴⁷ Idem.

esencial: la búsqueda de bienes y servicios a un costo menor. Hay que gastar menos y ganar más dinero.

Nosotros entendemos al *outsourcing* como la decisión de una empresa, mediante la cual decide que una actividad no principal de la misma, pase a manos de otra empresa a fin de que ésta segunda explote y desarrolle esa actividad, a fin de que lo haga de manera eficaz y eficientemente, a un bajo costo.

Entonces, el *outsourcing* no es más que un proceso de desconcentración dentro de una empresa. Es el resultado de la globalización económica: competitividad comercial entre empresas. Todo indica que es una tendencia de las empresas de nuestros días.

Nuestro derecho del trabajo no puede ser ajeno a las circunstancias económicas actuales que vivimos en nuestro país. No, claro que no. Pero no por eso vamos a dejar que nuestro derecho del trabajo sea “pisoteado y burlado” por una tendencia empresarial, que busca justificarse en un sistema económico nacional en crecimiento.

Sólo mencionaremos esto por el momento, ya que más adelante, en nuestro capítulo cuatro, abordaremos este punto un poco más a fondo. Por ello, analizaremos a continuación algunos antecedentes de nuestro derecho del trabajo, a fin de comprender con mayor claridad aspectos relevantes de las relaciones de trabajo que conservamos aún en día, que son necesarias para el desarrollo de nuestro trabajo.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO Y EL *OUTSOURCING*

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Anteriormente hemos señalado la definición de derecho del trabajo así como los sujetos que son regulados por esta rama, decimos nosotros, hermosa del derecho, que con el paso de los años nos ha hecho reflexionar y estudiar la misma.

El derecho del trabajo es un derecho de clase social, el cual es tutelador de los derechos laborales adquiridos con el transcurso del tiempo, durante el cual se desarrollaron arduas batallas para conseguir todos los beneficios que gozamos los trabajadores hoy en día.

Es sin duda, que la autarquía y la justicia social que emanan de nuestro derecho del trabajo no serían posibles de no ser por aquellos luchadores, que en su tiempo, buscaron un trato digno, un justo salario y respeto a su dignidad como personas. Por ello, necesitamos hacer un poco de memoria, no para recordarlos, sino para que no se nos olviden.

Iniciaremos diciendo que con la Revolución Francesa de 1789 se concibió al hombre como igual a sus semejantes, sin que debiera prevalecer uno sobre otro, plasmándose dicho ideal en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

Sin embargo, la idea central del contrato social de Rousseau, que contemplaba la igualdad del hombre, que era la propiedad de las cosas de manera individual, provocó que el más fuerte económicamente pudiera llegar a tener control a la larga, sobre aquellos otros que no tenían el mismo poder económico y por ende, sojuzgar a sus semejantes⁴⁸.

Ahora, remontémonos al año de 1842, fecha en la cual tuvo auge el movimiento denominado Revolución Cartista, debido a que si bien la Revolución Industrial de mediados del siglo XVIII, traía consigo el progreso, también lo es que aquellos que prestaban sus servicios personales y subordinados, especialmente en las fábricas, carecían de derechos laborales⁴⁹.

Sólo mencionaremos que el movimiento cartista inglés se dio en el año 1838, en donde se elaboró un pliego de peticiones, el cual fue firmado por un gran número de trabajadores de fábricas y gremios, que se envió al Parlamento Inglés, que entre otros puntos, señalaba el siguiente: reconocimiento de derechos laborales, entre los que se contaba, particularmente, jornadas laborales con extensión máxima de diez horas⁵⁰.

Ahora pasemos a los antecedentes de nuestro derecho del trabajo. Iniciaremos por mencionar la época de la Colonia. En las “Leyes de

⁴⁸ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Segunda edición. SCJN. México. 2005. pág. 11.

⁴⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ob. Cit. pág. 19.

⁵⁰ Cfr. BECERRIL MENDOZA, José Francisco. Derecho del Trabajo en México. Editado por José Francisco Becerril Mendoza. México. 1996. pág. 5.

Indias” se plasmaron los primeros antecedentes del derecho del trabajo. Mediante las “Leyes de Indias” se trató de frenar la fiera explotación de que eran objeto los naturales de América, por parte de los colonizadores, ya que se trató de garantizar que los indígenas tuvieran un salario, lo cual no pudo llegar a ser posible porque si bien, con estas leyes se buscaba la protección de los indígenas, también lo es que el contenido esencial de las “Leyes de Indias” no concedían el mismo rango social-económico a los españoles y a los autóctonos. Es decir, eran considerados personas, pero no iguales de los conquistadores ⁵¹.

En la Nueva España los gremios, que eran grupos de aprendices, maestros y oficiales de una profesión y oficio, estaban regidos por las Ordenanzas de Gremios, mediante las cuales se controlaba y restringía la producción, esto a fin de que los comerciantes peninsulares se vieran enormemente beneficiados ⁵².

Ya con las “Cortes de Cádiz” se decretó la libertad de trabajo y de industria para los súbditos de la corona española, ya que con la ley de junio de 1813 se “autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio” ⁵³.

El General Don José María Morelos y Pavón, en su documento histórico Sentimientos de la Nación, presentado ante el Congreso

⁵¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 39.

⁵² Cfr. Idem.

⁵³ Idem.

Constituyente el 14 de septiembre de 1813, muestra una clara tendencia social, derivada de la desigualdad que se vivía desde la época de la colonia, ya que en su párrafo duodécimo establecía que, como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto ⁵⁴.

En el Congreso de Anáhuac, celebrado “el 22 de octubre de 1814, el propio Congreso expide un trascendental documento jurídico-político llamado Decreto Constitucional para la Libertad de la América mexicana, conocido comúnmente con el nombre de Constitución de Apatzingán” ⁵⁵. Este documento establecía en su artículo 38 que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública” ⁵⁶.

El eminente maestro Don Mario de la Cueva señala que “a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias” ⁵⁷.

Es por ello que se dice que la situación de explotación de la clase trabajadora no tuvo cambio alguno en beneficio, tal vez fue sólo para

⁵⁴ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Décimo séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1994. pág. 78.

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 40.

⁵⁷ Idem.

perjuicio de aquellos que eran más vulnerables en esos y en nuestros tiempos: la clase trabajadora.

Es hasta el año de 1824 cuando surge un nuevo documento que tiende a buscar la protección de los derechos del hombre, es la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos aprobada el 4 de octubre de 1824. El célebre maestro Burgoa Orihuela, citando a Don Mario de la Cueva, señala que es en esta constitución donde las conquistas principales del partido del progreso fueron la protección a los derechos del hombre ⁵⁸.

Es hasta el año de 1854, cuando Juan Álvarez proclama el Plan de Ayutla y se levanta en armas contra el dictador Antonio López de Santa Anna. Es con el triunfo de la Revolución de Ayutla, cuando vuelve a surgir triunfante el pensamiento individual y liberalista, culminado con la expulsión del dictador.

Es hasta los años de 1856 y 1857, en que se reúne el Congreso Constituyente para sentar las bases para la Constitución de 1857 ⁵⁹.

En el México de esos días se percibía “un desajuste entre la Ley Fundamental y la realidad social, en virtud de la subsistencia de las Constituciones puramente políticas” ⁶⁰.

⁵⁸ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Ob. Cit. pág. 91.

⁵⁹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”. Ob. Cit. pág. 546.

⁶⁰ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 31.

Efectivamente, la lucha por alcanzar el poder y las pugnas políticas internas y viscerales, dejaron de lado a la figura del trabajador, personaje que por excelencia, seguía siendo blanco de la explotación del patrón.

Algunos historiadores coinciden en que la Constitución de 1857 tenía amplias posibilidades de que fuera la primera Constitución con contenido político-social real de nuestro país; sin embargo, la corriente del liberalismo político le negó toda posibilidad de contener elemento social alguno ⁶¹.

Es importante recalcar que, algunos integrantes de ese Congreso Constituyente, tenían una gran preocupación por el aspecto social imperante en aquella difícil época. De esos pocos destaca Ignacio Ramírez, “El Nigromante”, que dentro de las sesiones de debates, demandó del Constituyente, se incluyera la participación o partición a los trabajadores de las utilidades de las empresas ⁶².

Ignacio Ramírez, también hizo hincapié en la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajador a recibir un salario justo, que era la idea esencial del artículo quinto, además de que sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos grandes problemas ⁶³.

⁶¹ Cfr. Idem.

⁶² Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”. Ob. Cit. pág. 540.

⁶³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 41.

No obstante que era notable la situación que guardaban los trabajadores de la época y que la necesidad de regular los aspectos sociales era urgente, nada pudo hacer cambiar “la mentalidad individualista”⁶⁴ de los integrantes de aquel Congreso Constituyente.

En agosto de 1856, durante la sesión de debate en torno a los puntos relativos a “libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla”⁶⁵.

Sin embargo, aún y cuando algunos integrantes del Congreso Constituyente se pronunciaron a favor de los principios del derecho del trabajo, la Constitución de 1857 no fue la excepción de la tradición histórica de nuestras Constituciones, y su contenido fue netamente político⁶⁶, por desgracia.

“Pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley”⁶⁷.

⁶⁴ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 32.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 41.

⁶⁶ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 32.

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 41.

"El solo interés individual es el que debe crear, dirigir toda especie de industria" ⁶⁸. De esta manera Ignacio Vallarta término su intervención y con ella, le negaba, junto con la gran mayoría de los liberales, el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Aún y cuando en el texto de la Constitución de 1857 se incluyeron los principios de la libertad en el trabajo, libertad de comercio e industria y el principio de la propiedad irrestricta ⁶⁹, pasaron por alto los derechos de una de las clases más desprotegida de la época: los trabajadores.

De la constitución de 1857 se puede destacar los puntos relativos a "la libertad de profesión, industria y trabajo, al principio de que 'nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento', y a la libertad de asociación" ⁷⁰.

Este último principio lo encontramos en el artículo 5^o, de la Constitución de 1857, el cual, establecía lo siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya

⁶⁸ ZARCO MATEOS, Francisco. Coord. Gral. Juan Rebolledo Gout. Historia del Congreso Constituyente de 1857. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Gobierno del Estado de Puebla. México. 1987. pág. 455.

⁶⁹ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 32.

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. págs. 40 y 41.

sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”⁷¹.

En esa difícil época de nuestra nación, no era concebible la idea de que la Constitución Política incluyera algo más que la pura expresión del derecho político, pues en sí, la idea central de la misma eran, por una parte el individuo, y por otra, el Estado⁷².

Por ello, cuando algunos diputados realizaron la propuesta para incluir aspectos como salario y jornada de trabajo de los trabajadores, recibieron un enorme rechazo por parte del resto de los legisladores, puesto que esas ideas iban en contra del tradicionalismo constitucional imperante en aquellos tiempos, en donde no se acostumbraba legislar sobre actividades de un sector público en particular. No señor, no se podía hacer, sólo debía de garantizarse la libertad y acción del hombre, pero no ir más allá⁷³.

Sin embargo, no todo fue un fracaso, ya que debido a la candente discusión en las sesiones del Congreso del Constituyente de 1857, se logró modificar los artículos 4º y 5º de la Constitución, mismos que dieron paso a las llamadas garantías sociales, que junto con el artículo 123, fueron el parteaguas de nuestro derecho del trabajo⁷⁴. Más adelante nos

⁷¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”. Ob. Cit. pág. 25.

⁷² Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 32.

⁷³ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”. Ob. Cit. pág. 26.

⁷⁴ Cfr. Idem.

ocuparemos de comentar algunos aspectos también importantes de estos artículos de nuestra Constitución Federal.

Como puede observarse, el nacimiento de nuestro derecho del trabajo fue arduo, lento y difícil, sobre todo porque los tiempos de turbulencia política y social hacían que un constitucionalismo social fuera más que una herejía jurídica ⁷⁵.

Nos dice acertadamente el maestro Mario de la Cueva, que durante la elaboración del Código Civil de 1870, se buscó y procuró, encomiable tarea, enaltecer una de las actividades más importantes de la humanidad: el trabajo, y en dicho ordenamiento se declaró que toda prestación de servicios no era, ni podía, ser equiparada al contrato de arrendamiento, puesto que al hombre no se le puede tratar como se trata a un objeto o cosa ⁷⁶.

Además, agrega el maestro De la Cueva que “el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre” ⁷⁷. Es decir, “el Código Civil de 1870 igualó la situación de trabajadores y patrones, pero ello no mejoró el estado de aquéllos” ⁷⁸.

Tuvieron que pasar varios episodios no gratos para que la clase trabajadora obtuviera algunos logros en materia de derecho del trabajo:

⁷⁵ Cfr. Idem.

⁷⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 42.

⁷⁷ Idem.

⁷⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 36.

la Huelga de Cananea, en el Estado de Sonora y la expedición del reglamento de fábricas en el Estado de Puebla ⁷⁹ .

En el primero de ellos, ocurrido en 1906, donde la celebración de un contrato en las instalaciones de la Mina *Oversight*, provoca la indignación de un sinnúmero de trabajadores de dicha mina: los trabajadores estadounidenses ganaban más que nuestros nacionales. ¿Acaso tenían más categoría que los nuestros?. No, no lo creemos así. En la madrugada del primero de junio de ese mismo año, los trabajadores de la mina realizan una manifestación fuera de las instalaciones de dicho lugar, exigiendo el pago de cinco pesos por ocho horas de trabajo ⁸⁰ .

Después, vino la violencia, la represión para los huelguistas. Invitando a los diversos trabajadores de otros centros de trabajo se unieran a la huelga, fueron mal recibidos por los trabajadores estadounidenses. El enfrentamiento fue cruento. Fueron perseguidos y encarcelados los dirigentes del movimiento. La intrusión de extranjeros en nuestro país fue recibida con indiferencia, al fin y al cabo, éramos muy inmaduros para poder enfrentar un movimiento social que era ya inevitable ⁸¹ .

Controlado el conflicto, a base de persecuciones y encarcelamientos, el General Porfirio Díaz, fue duramente criticado por la prensa opositora, ya que no era ningún secreto que los trabajadores

⁷⁹ Cfr. Idem.

⁸⁰ Cfr. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México. 2007. pág. 11-A.

⁸¹ Cfr. Idem.

venidos del país del norte tuvieran mejores puestos y por ende, salarios mayores. El Gobernador del Estado de Sonora, que por cuestiones de criterio omitiremos su nombre, no fue procesado por su irresponsable y tibia conducta, es más, fue recompensado dejando que siguiera al frente del gobierno del Estado de Sonora ⁸².

La industria textil no fue la excepción en cuanto a maltrato y explotación obrera. Los sueldos eran miserables y las jornadas de trabajo inhumanas.

Debido a los movimientos violentos registrados en Sonora, en noviembre de 1906 se crea el Centro Industrial Mexicano, y los integrantes del mismo crearon un reglamento en el cual, se prohibía a los trabajadores organizarse en cualquier forma. El cuatro de diciembre de ese año, los trabajadores se van a la huelga. Como represalia, los empresarios deciden cerrar las fabricas ⁸³.

Con el fin de que se resolviera el conflicto, los obreros decidieron presentarse ante el presidente de la República, general Porfirio Díaz, a fin de que con su intervención se resolviera el conflicto.

Sin embargo, apunta el maestro Mario de la Cueva, “la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de

⁸² Cfr. Idem.

⁸³ Cfr. Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 12-A.

menores de siete años”⁸⁴, no obstante que entre sus múltiples peticiones se encontraba un aumento a los salarios, la anulación de los descuentos y multas para las fiestas civiles, así como el respeto a recibir en sus viviendas a sus parientes y amigos, entre otros puntos. Peticiones que no tuvieron eco en el presidente Díaz.

Realmente resulta indignante leer párrafos como éstos, en donde nos vemos forzados a relatar acontecimientos en verdad severos, pero al parecer necesarios, para poder sentar las bases de nuestro derecho del trabajo actual. En lo personal, agradezco a todos aquellos que no se quedaron callados, aquellos que tuvieron que dejar más que su sangre, aquellos de los que no supimos su nombre, aquellos que exigieron los derechos mínimos para la clase trabajadora, aquellos de los que ya nadie se acuerda, pero que sin ellos, no tendríamos un gran legado: nuestro derecho del trabajo.

2.1.1. ÉPOCA DE LA REVOLUCIÓN.

No hubo grandes cambios en los siguientes años, sino fue que hasta 1910 cuando debido a las condiciones de extrema miseria que azotaban a la numerosa población campesina que influyó para iniciar el movimiento armado.

En esa época, las tierras ya no pertenecían a los campesinos, estando en manos de algunos cuantos la riqueza nacional. Los

⁸⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 42.

trabajadores del campo eran objeto de explotación en su trabajo y en la paga, puesto que las tiendas de raya hacían merma en su jornal, los descuentos y pagos en especie dejaban al trabajador sin la posibilidad de cubrir sus mínimas necesidades económicas y las de su familia ⁸⁵.

No es menester adentrarnos al estudio del Plan de San Luis Potosí de Francisco I. Madero, del 5 de octubre de 1910, ni el Plan de Guadalupe de Venustiano Carranza, del 26 de marzo de 1913, ya que sólo los mencionaremos debido a que creemos que no cumplieron ninguna expectativa para la clase trabajadora ⁸⁶.

Hubo visionarios, como Emiliano Zapata que en su Plan de Ayala, del 25 de noviembre de 1911, contemplaba que debido a que sólo algunos eran los dueños de grandes extensiones de tierras, de montes y aguas, éstas serían expropiadas a fin de que se mejorara la condición social de la población, se pudieran dedicar a la industria o a la ganadería, creándose ejidos o colonias para que los pueblos se dedicaran a la siembra o a la labor, esto en aras de una prosperidad para el entonces pueblo mexicano ⁸⁷.

Es indudable que durante la dictadura de Porfirio Díaz hubo un gran desarrollo económico para el país, pero también fueron tiempos de maltrato, jornadas de trabajo excesivas, sueldos de miseria y nulas condiciones de salubridad en el trabajo, hicieron más fácil el camino a la

⁸⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1991. págs. 37 y 38.

⁸⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. págs. 43 y 44.

⁸⁷ Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 39.

Revolución Mexicana, cuyo contenido esencial fue meramente social, con lo cual el derecho del trabajo tenía asegurado su nacimiento.

Después de que el general Huerta abandonara el poder, surgió el derecho del trabajo con el decreto del 8 de agosto de 1914, mediante el cual se reducía la jornada laboral a nueve horas con un día de descanso semanal y la reducción de los salarios ⁸⁸.

Años más tarde, los primeros códigos laborales surgieron de Yucatán, en 1915, y el código laboral de Veracruz, de 1914, considerada la primera Ley del Trabajo, siendo los pioneros en cuanto a legislación laboral se refiere, esto debido a que varios legisladores, provenientes de éstos Estados, fueron empedernidos luchadores en este campo y con una visión social mucho más avanzada que sus contemporáneos ⁸⁹.

En la primera Ley del Trabajo, esto en 1914, del Estado de Veracruz, se sentaron algunas bases del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que estuvo vigente esta ley hasta el año de 1917 ⁹⁰.

También debemos señalar que el derecho del trabajo tiene también como antecedentes la Ley Agraria del 6 de enero de 1915 y el pacto del

⁸⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 45.

⁸⁹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. "Comentada". Ob. Cit. pág. 541.

⁹⁰ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 35.

17 de febrero de 1915, celebrado entre el Gobierno y la casa del Obrero Mundial⁹¹.

Aunque se siguieron dando importantes cambios a nivel laboral, uno de los documentos más importantes de la época fue el decreto del 28 de diciembre de 1915, en el que se instituyó la duración de la jornada de trabajo con un máximo de nueve horas, prohibición de trabajo a los menores de nueve años, salarios mínimos para el campo y ciudad, y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otros puntos⁹².

El derecho del trabajo tuvo surgimiento de la necesidad de justicia de índole social, en donde los trabajadores, oprimidos desde siempre, vieron la necesidad urgente de elevar al trabajador a la categoría de persona⁹³.

Ya para 1917, “los principios democráticos y el afán de hacer reformas sociales originaron la Constitución de 1917”⁹⁴.

En esta Constitución, a juicio de Jorge Carpizo, se instituyeron las garantías sociales, que son “aquellas que protegen al hombre como integrante de un grupo social”⁹⁵, es decir, los derechos que les son propios a una serie de personas que se encuentran colocados en una

⁹¹ Cfr. Idem.

⁹² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 45.

⁹³ Cfr. Idem.

⁹⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 30.

⁹⁵ Ibidem. pág. 42.

misma situación socioeconómica, es decir, derechos fundamentales destinados a un sector social específico: los trabajadores, en este caso.

Finalmente, mencionaremos que esta Constitución de 1917 resultó fundamental para la clase trabajadora, ya que en la cuadragésima sesión ordinaria del Constituyente de 1917, los derechos sociales logrados hasta ese momento se vieron reflejados en el artículo más representativo del derecho del trabajo: 123 Constitucional.

En ese entonces, se compuso de treinta fracciones, que contemplaban la duración de la jornada de trabajo como máximo de ocho horas; la jornada nocturna se limitó a siete horas; una jornada máxima de seis horas de trabajo para los mayores de edad y menores a dieciséis años; las condiciones de trabajo nulas; un día de descanso a la semana; y, la prohibición de trabajo nocturno industrial así como las labores con posterioridad a las diez de la noche ⁹⁶, entre otras más disposiciones.

“La revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros” ⁹⁷.

Por el momento no ahondaremos más en el Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que en nuestro capítulo tercero abordaremos algunos otros puntos importantes para nuestra investigación.

⁹⁶ Ibidem. págs. 150 y 151.

⁹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”. Ob. Cit. pág. 549.

2.1.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la promulgación de la Constitución de 1917, se delegó al Congreso, en su artículo 73, fracción X, la facultad para legislar en materia de trabajo a las legislaturas locales de cada Estado. Y aún y cuando existen ciertos antecedentes al respecto, como lo hemos apuntado anteriormente, es hasta el 18 de agosto de 1931 cuando se expide la primera Ley Federal del Trabajo ⁹⁸.

Es por ello que en el período de 1917 a 1928 cada Estado expidió sus leyes locales de trabajo, las cuales no tenían puntos coincidentes entre sí, por el contrario, discrepaban unas de otras ya que se habían inspirado en legislaciones extranjeras, mismas que no estaban a la altura de la circunstancia laboral de nuestra nación de aquel entonces ⁹⁹.

Fue hasta el año de 1929, el seis de septiembre, cuando se decidió reformar el contenido de los artículos 73, fracción X y 123, párrafo primero, de la Constitución Federal, en donde se le dotó al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo a nivel nacional, esto de manera exclusiva ¹⁰⁰.

Esta Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria del artículo 123, de la Constitución Federal, contaba con un total de 685 artículos,

⁹⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. pág. 54.

⁹⁹ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. Ob. Cit. pág. 297.

¹⁰⁰ Cfr. Idem.

repartidos en once títulos, más catorce transitorios, los cuales eran los que a continuación se mencionan:

- a) Disposiciones generales;
- b) Del contrato de trabajo;
- c) Del contrato de aprendizaje;
- d) De los sindicatos;
- e) De las coaliciones, huelgas y paros;
- f) De los riesgos profesionales;
- g) De las prescripciones;
- h) De las autoridades del trabajo y de su competencia;
- i) Del procedimiento ante las Juntas;
- j) De las responsabilidades; y
- k) De las sanciones ¹⁰¹.

Por cuestiones de técnica, sólo mencionaremos algunos de los artículos que consideramos importantes para nuestra investigación, ya que en suma todos merecen el mismo grado de atención. El primero de ellos es el artículo 3^o, en el que ya se da una definición de trabajador, mientras tanto, en el artículo 4^o encontramos la de patrón.

“Artículo 3^o. Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

¹⁰¹ Cfr. Idem.

“Artículo 4º. Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración”¹⁰².

Como podemos observar, en esencia los preceptos mencionados son coincidentes, con los que actualmente encontramos en los artículos 8º y 10º de nuestra Ley Laboral.

“Artículo 5º. Intermediario es toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. No serán consideradas como intermediarias, sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios”¹⁰³.

De lo anterior encontramos que, la figura del intermediario ya la contemplaba con bastante claridad la Ley de 1931, lo que significa que el pensamiento del legislador ya para ese entonces, estaba bastante

¹⁰² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Legislación Laboral y de Seguridad Social. “Y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación”. CD-ROM. México. 2006. s. pág.

¹⁰³ Ibidem. s. pág.

comprometido con los trabajadores, a fin de que no se siguieran mermando sus derechos como personas, y como integrantes de una clase: la trabajadora.

También se contemplaba al contrato individual de trabajo, mismo que nuestra legislación también considera en su artículo 20, al que se le cambió lo referente a retribución convenida por salario.

“Artículo 17. Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”¹⁰⁴.

Uno de los aspectos fundamentales de este ordenamiento fue, la presunción legal en el sentido de que existe una relación de trabajo entre él que presta sus servicios personales y subordinados y aquél otro que los recibe, situación contemplada en el artículo 21 de la ley vigente.

“Artículo 18. Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias”¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Ibidem. s. pág.

¹⁰⁵ Ibidem. s. pág.

En lo relativo al salario, ya no es necesario la existencia de un contrato de trabajo para tener derecho a un salario, ya que sólo se necesita la existencia de la prestación de servicios a una persona determina, de manera directa, para tener derecho al mismo.

“Artículo 84. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo” ¹⁰⁶.

Ya se observaba también el principio de la estabilidad en el empleo en la fracción III, del artículo 24 de dicho ordenamiento, en donde, como mencionamos en su oportunidad, el trabajador tiene el derecho a disfrutar de su trabajo y duración indefinida de su puesto, en tanto no surja ninguna causa justificada o razonable para dar por terminada la relación de trabajo entre las partes.

“Artículo 24. El contrato de trabajo escrito, contendrá:

III. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar” ¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Ibidem. s. pág.

¹⁰⁷ Ibidem. s. pág.

Esta ley estuvo vigente hasta el año de 1970, fecha en que entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo. Como hemos podido observar, nuestra actual legislación y la de 1931 son, en esencia, similares en cuanto al espíritu del legislador, habiendo evolucionado nuestro derecho del trabajo a pasos agigantados. Ahora, analizaremos algunos aspectos de la ley de 1970.

2.1.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para el año de 1970, las condiciones del derecho del trabajo necesitaban una nueva regulación, acorde a los tiempos de cambio que se vivía. Por ello, el día 1º de mayo de 1970 entró en vigor la actual Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento consta de 1010 artículos, divididos en dieciséis títulos, la cual ha sufrido diversas reformas y adiciones, estando vigente hasta nuestros días.

Por razones de técnica sólo mencionaremos las reformas que consideramos más importantes: las de 1980. Mediante decreto del 4 de enero de 1980, se modificaron los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley. Se adicionó el artículo 47, que habla de las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y se derogaron los artículos 452, 453 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471 de la misma¹⁰⁸. Son consideradas como las reformas procesales de 1980.

¹⁰⁸ Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. Octogésima séptima edición. México. 2006. pág. 350.

En la exposición de motivos de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que son los fundamentos en que se apoyó dicho proyecto de ley, encontramos algunos aspectos importantes. Uno de ellos es que la ley laboral tiene como finalidad la justicia social, la idea de igualdad, el principio de libertad y asegurar a todos los trabajadores una vida digna y decorosa ¹⁰⁹.

En esta ley se determinó la definición de trabajador, patrón, salario, contrato individual de trabajo, así como la necesidad de ampliar lo relativo a los intermediarios, debido al elevado crecimiento de la industria mexicana.

Otro punto novedoso es que en este proyecto de ley se consideró y se incluyó el término subordinación, inmerso en las definiciones de relación de trabajo y contrato individual de trabajo.

Consideramos que por el momento no debemos adentrarnos más sobre el tema ya que en nuestro siguiente capítulo, también abordaremos este ordenamiento, además de que el tema de la ley laboral de 1970, merece una investigación por separado.

¹⁰⁹ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis. México. 2003.

2.2. ANTECEDENTES DEL *OUTSOURCING*.

Ya anteriormente dimos una definición de *outsourcing* en nuestro capítulo primero, de donde pudimos desprender que esta figura es una moda utilizada por las empresas, por medio de la cual efectúan una delegación de funciones y servicios, otrora ejecutados por las propias empresas de manera directa, a otra persona, misma que realizara dichos servicios y funciones a favor del delegante.

Anteriormente habíamos señalado cuál era el verdadero origen de esta figura que, sin embargo, a lo largo de los años se ha ido tergiversando, notablemente en perjuicio de la clase trabajadora.

El *outsourcing* tiene un ejemplo por excelencia, que nos servirá para entender un poco más lo que realmente es en sí. En el año de 1989, en el continente europeo, la figura del *outsourcing* fue utilizada por IBM Europa, y mediante la aplicación de la misma, la empresa logró obtener una mejor eficiencia en el departamento de compras y abastecimiento, ya que esas funciones las delegó a terceros (empresas de *outsourcing*), quienes al realizar esas funciones de abastecimiento, selección y compra de materiales, logró obtener una reducción de costos internos excepcionales, que para 1994, repercutieron favorablemente para las finanzas de IBM ¹¹⁰.

De este ejemplo que hemos mencionado, se desprende lo siguiente: IBM dejó de realizar una serie de actividades y labores

¹¹⁰ Cfr. ROTHERY, Brian e Ian Robertson. *Outsourcing*. Ob. Cit. pág. 3.

internas que no eran precisamente el objeto principal de la empresa, esto es, la producción de bienes y servicios.

Al tener que ocuparse de esas actividades no principales, la empresa IBM perdió recursos y con ello producción, lo que dejaba grandes pérdidas para la empresa. Por ello, debió asignar funciones no trascendentales en los procesos de producción a terceros, mismos que no formaban parte de la infraestructura de la empresa, terceros externos. Una vez enfocados los recursos hacia la producción, como función básica y primordial de la empresa, los resultados fueron obvios: mayor producción y abundancia económica para la empresa.

La parte económica de la empresa, las ganancias, se vieron beneficiadas porque IBM gastó menos en esas actividades no fundamentales de los procesos de producción, ya que a las empresas de *outsourcing* les pagaba menos que a sus empleados internos que ejecutaban dichas funciones.

Ahora bien, ya hemos mencionado los beneficios del *outsourcing*, pero hay que observar que a la larga IBM abusó de dicho sistema, ya que si bien es cierto logró obtener ganancias millonarias con el ahorro de costos, también lo es que la planta de trabajadores se redujo notablemente, ya que de 100,000 empleados, en esos cuatro años se vio reducida a 60,000; además de que las empresas de *outsourcing* pasaron de 1000, que era el número inicial, a 20,000, razón por la que se

prescindió de los servicios de cerca de 40,000 empleados de la empresa¹¹¹.

Inicialmente, el *outsourcing* tenía como fin encontrar nuevos proveedores, pero con el paso del tiempo se convirtió en una empresa de “sucontratación o de manufactura conjunta o cofabricación”¹¹².

2.2.1. EL *OUTSOURCING* EN EL MUNDO.

Hemos podido observar que en un inicio era de gran utilidad para las empresas este sistema, ahora, veamos de donde surge este auge. El impulso del *outsourcing* se debió, según algunos autores, “a la apertura de los abastecimientos públicos dentro de la Unión Europea”¹¹³.

“Los abastecimientos públicos dentro de la Unión Europea se refieren a las compras que realizan las autoridades estatales, gobiernos centrales, agencias locales y empresas estatales”¹¹⁴.

Entonces, en un principio sólo se trataba de una relación empresa-proveedor, consistiendo básicamente en el suministro de obras públicas, artículos varios tales como papelería y artículos de cómputo, entre otros, más sin embargo, con el paso del tiempo abarcó otros campos: el de los

¹¹¹ Cfr. Idem.

¹¹² Idem.

¹¹³ Ibidem. pág. 22.

¹¹⁴ Idem.

servicios, telecomunicaciones, energía, suministro de agua potable, transporte ¹¹⁵.

Otro ejemplo que podemos citar es el de *Xerox Corporation*, empresa que en 1970 estaba en picada en los Estados Unidos. La gran competencia económica con Japón los había puesto en una posición económica desfavorable.

Los directivos de la empresa decidieron utilizar el *outsourcing* y para finales de los años 80 la empresa se recuperó, económicamente hablando, satisfactoriamente. La pregunta obligada es ¿cómo logró esto? simple, seleccionó las mejores opciones de empresas de *outsourcing* para lograr sus propósitos.

Lo anterior, nos da una idea de que lo esencial del *outsourcing* era, primordialmente, contratar con un proveedor para generar productividad ¹¹⁶.

Sin duda, está por demás decir que en la actualidad, una inmensa cantidad de empresas está recurriendo a esta tendencia, que en esencia implica una desconcentración de tipo administrativo y operacional de las empresas.

¹¹⁵ Cfr. Idem.

¹¹⁶ Cfr. Ibidem. pág. 34.

2.2.2. EL *OUTSOURCING* EN MÉXICO.

Nuestro país no ha sido la excepción en cuanto a contratar este tipo de servicios de *outsourcing*. No necesitamos de fuentes documentales para percibir el problema que ya tenemos en la actualidad.

En nuestra práctica diaria como litigantes en materia laboral nos hemos percatado que día con día, son más las empresas que recurren al *outsourcing*, desde medianas hasta transnacionales. Podemos mencionar desde Coca Cola, Pepsi, Procter & Gamble, Colgate Palmolive, Bancomer, Banamex, Santander Serfin, Banorte, Cemex, Sabritas, Gamesa, Quaker, Gatorade, Wal Mart, Gigante, Comercial Mexicana, Chedraui, Palacio de Hierro, Liverpool, Sanborn's, hasta Pemex, el Metro de la Ciudad de México, Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, sólo por mencionar algunos de los muchos que utilizan empresas de *outsourcing*.

No tendría sentido esta investigación si el fin fundamental del *outsourcing* no hubiese cambiado. Sin embargo, nuestra gran preocupación es que se ha implementado el *outsourcing* a un área que no estaba contemplada en su inicio: los recursos humanos.

Parece algo sin importancia, pero definitivamente preocupante, puesto que necesariamente el *outsourcing* incide sobre aspectos fundamentales de nuestra Ley Federal del Trabajo. Por el momento ya no ahondaremos más en el tema, debido a que en nuestro capítulo cuarto abordaremos más ampliamente este punto.

En nuestro capítulo tercero analizaremos algunas disposiciones establecidas en los ordenamientos primordiales de nuestro derecho del trabajo, vitales para la continuidad de nuestra investigación, por lo que deberemos recordar las definiciones que se encuentran en nuestro capítulo relativo al marco teórico conceptual.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Anteriormente habíamos señalado algunos aspectos importantes de nuestra Constitución Federal; ahora, analizaremos de manera particular algunos artículos de nuestra Carta Magna, mismos que consideramos importantes en nuestra investigación.

ARTÍCULO 5º:

Este artículo se encuentra contemplado dentro de la parte dogmática de la Constitución, es decir, es parte de lo que la doctrina ha distinguido como garantías individuales.

Las garantías individuales son las prerrogativas de las que gozan los individuos que se encuentran dentro de nuestro territorio nacional. Es decir, “son atributos exclusivos de los individuos”¹¹⁷.

El texto vigente del artículo 5º Constitucional, en la parte que nos interesa, es el siguiente:

¹¹⁷ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 45.

“Artículo 5º. 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 tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...”.

Esta parte que se ha señalado, es la que únicamente abordaremos, por cuestiones de técnica en nuestra investigación. En primer término, la prestación de un servicio personal y subordinado se encuentra condicionada a ciertos requisitos:

- a) Que la materia del trabajo sea lícita;
- b) Que no sean afectados los derechos de terceros; y
- c) Que no se afecten los derechos de la sociedad.

Es decir, el trabajo que preste el trabajador, como lo mencionamos oportunamente en el apartado relativo a las relaciones de trabajo, debe ser lícito, puesto que una actividad ilícita no puede generar derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como para el patrón, establecidos en la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo.

El punto b), implica que el trabajador no goza de la garantía consagrada en este artículo cuando la actividad que pretende ejecutar

trae como consecuencia que se afecte un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otra persona.

El tercer punto implica que, el goce de esta garantía individual sólo es exigible cuando la actividad laboral del trabajador no se encuentre prohibida por la ley, es decir que sea lícita, que no se afecten los derechos de la comunidad, a fin de asegurar la convivencia y bienestar de la sociedad en general, anteponiendo una necesidad general sobre la individual ¹¹⁸.

De lo anterior se desprende que en efecto, la libertad de trabajo, aún y cuando es una garantía individual, tiene sus restricciones, sin que esto implique una contravención a la norma constitucional. Lo anterior se ha determinado por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el siguiente criterio jurisprudencial:

“LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). Texto: La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse

¹¹⁸ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Pleno. tesis P./J. 28/99. Tomo IX. Abril de 1999. pág. 260.

la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado”.

Precedentes: Acción de inconstitucionalidad 10/98. Minoría parlamentaria de la LXVIII Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León. 25 de febrero de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Osmar Armando Cruz Quiroz.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el cinco de abril en curso, aprobó, con el número 28/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a seis de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Abril de 1999, p. 260, tesis P./J. 28/99, jurisprudencia, Constitucional.

Ahora bien, la prestación de los servicios de un trabajador debe traer como consecuencia el pago de su salario de manera que éste sea justo.

Un salario justo debe ser aquel que sirva para satisfacer las necesidades primarias de una familia, esto es, alimentos, educación, servicios y diversión.

Sin embargo, en nuestra realidad social no existe, por lo menos así lo creemos, un salario que sea realmente justo y retribuable para nosotros los trabajadores ordinarios, puesto que existen puestos de alto rango que

representan una desproporción en cuanto a salarios, en relación con otros trabajadores.

Ahora bien, respecto al consentimiento del trabajador para prestar sus servicios personales y subordinados, hemos encontrado que en nuestra realidad laboral el trabajador al ser contratado y dada la necesidad que tiene para cubrir sus necesidades básicas, acepta prestar su trabajo aún sin respetarse las condiciones pactadas inicialmente.

En efecto, cuando un trabajador es contratado por un patrón, no siempre el trabajador labora de manera directa para él ya que, en muchas ocasiones, quien lo ha contratado no es la persona que se ha de beneficiar de sus servicios sino, un tercero. Es aquí donde encontramos a los intermediarios y empresas de *outsourcing*, de los cuales hablaremos más adelante.

ARTÍCULO 123.

La doctrina ha adoptado la postura de que aparte de las garantías individuales existen las garantías sociales. Esto deviene desde tiempos inmemoriales, ya que ha existido, y aún existe, la necesidad de proteger a ciertos sectores que son económicamente diferentes en relación con otro sector social. Esto es, “las garantías sociales nacieron como una medida jurídica para preservar una clase social económicamente inferior y a sus componentes particulares, ya no frente al Estado y sus

autoridades como obligados directos, sino ante una clase social pudiente”¹¹⁹.

Es decir, las garantías sociales no son existentes en un marco diferente que las individuales, coexisten en el mismo plano de aplicación, simplemente las primeras son aplicables a un sector de la sociedad que se encuentra en una franca desventaja frente a otra, la cual goza de un poder económico mayor, esto es, trabajadores y patronos.

Por ello, es que a este artículo 123 se le considera como “la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución”¹²⁰.

En esencia, el contenido de éste artículo contempla los derechos mínimos de los cuales deben gozar los trabajadores, con motivo de la prestación de sus servicios personales y subordinados, a fin de que los trabajadores, quienes habían sido explotados desde antaño, tuvieran garantizados sus derechos y prerrogativas como integrantes de la clase trabajadora.

Uno de los aspectos más importantes fue el que las legislaturas de los Estados, a partir de 1929, dejaron de legislar en materia de trabajo, dándole esa facultad en exclusiva al Congreso de la Unión.

¹¹⁹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. Ob. Cit. pág. 46.

¹²⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. Cit. pág. 540.

Años más tarde, en 1942, las especificaciones para legislar en materia de trabajo, contenidas en la fracción X, del artículo 73 Constitucional, se trasladan al artículo 123.

Y fue hasta 1960 cuando se incorpora nuevamente las disposiciones relativas a las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, esto es, la aparición del apartado “B”, del citado artículo ¹²¹.

El artículo 123 ha sufrido una serie de reformas desde 1917, siendo quizá de las más importantes las que a continuación de mencionan:

- a) Desde 1917 a 1929 las disposiciones en materia de trabajo estaban supeditadas al ámbito local de cada legislatura estatal.
- b) Es hasta 1931, cuando con la expedición de la Ley Federal del Trabajo, se logra trasladar al ámbito federal la materia de trabajo.
- c) En 1960 aparece el apartado “B”.
- d) En 1962 se regula la edad máxima para que los menores presten sus servicios personales y subordinados, siendo la de catorce años y no menos edad.

¹²¹ Cfr. *Ibidem*. págs. 541 y 542.

e) En 1972 se instituye la inscripción de los trabajadores al INFONAVIT, a fin de que el trabajador pudiese adquirir una vivienda de interés social.

f) En 1974 desaparece la diferencia entre hombres y mujeres, lo que da lugar a los derechos de maternidad para las trabajadoras.

g) En 1980 se da la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo, la cual subsiste hasta nuestros días ¹²².

Nos dice el maestro Mario de la Cueva que, en la fracción XXVII, del artículo 123 Constitucional, se plasmó la total imperatividad de su obligatoriedad, al establecer en la misma lo siguiente:

“XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: ...

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores

»¹²³.

Como se ha podido apreciar, el artículo 123 es y ha sido, el valuarte de nuestro derecho del trabajo. Es el signo representativo de los

¹²² Cfr. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 9.

¹²³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo novena edición. Editorial Porrúa. México. 2003. pág. 100.

grandes esfuerzos y luchas de muchas personas; además, es la fuente inmediata de la Ley Federal del Trabajo, y debido a cuestiones de estudio, pasaremos a analizar algunos aspectos de dicha ley, ya que el estudio del artículo 123 necesita ser más extenso.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo es la máxima representación del derecho del trabajo, puesto que contiene el mínimo de derechos consignados a favor de los trabajadores, y por ser necesario para nuestro estudio, abordaremos los preceptos que nos interesan.

ARTÍCULO 3°:

Para los efectos de nuestra investigación empezaremos con el artículo 3°, en el cual se establece lo siguiente:

“Artículo 3°. 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”.

Éste, es el punto toral de nuestra investigación. En efecto, el contenido del artículo 3° contempla varios supuestos a saber:

- a) El trabajo es un derecho social.
- b) El trabajo es un deber social.
- c) El trabajo no es artículo de comercio.
- d) Libertad y dignidad del trabajador.
- e) Debe prestarse en condiciones óptimas para el trabajador.
- f) Debe tener como fin asegurar la integridad y nivel económico del trabajador y de quienes dependen de él.

Por cuestiones de técnica, sólo estudiaremos algunos de los supuestos que hemos mencionado. El trabajo es un derecho, mismo que se encuentra contemplado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 3º, donde se menciona que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Además, es un deber social porque busca la justicia social, es decir, la distribución equitativa del capital y del trabajo.

Ahora bien, se determinó que el trabajo no es un artículo de comercio porque se pretendería comerciar con algo que no es susceptible de entrar en el comercio: el esfuerzo humano dedicado a la producción de bienes y servicios.

El espíritu del legislador, plasmado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en lo relativo al artículo 3º, advirtió lo siguiente:

“Las finalidades de la legislación del trabajo señaladas en los artículos 2o. y 3o., se resumen en las siguientes: la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana del trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”¹²⁴.

De lo antes descrito podemos decir que, el trabajo de una persona, que se traduce en el esfuerzo físico, mental y material, para la producción de bienes y servicios, no puede ser materia de comercio. No se puede elevar al rango de mercancía, puesto que esa no fue la intención del legislador; por el contrario, se busca la protección del trabajador en su dignidad como persona. Este aspecto debemos recordarlo para efectos de nuestro siguiente capítulo.

¹²⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Ob. Cit. s. pág.

ARTÍCULO 8º:

En su oportunidad ya analizamos éste artículo, por lo que simplemente mencionaremos que, el trabajador es toda persona física que desarrolla un trabajo personal y subordinado a otra denominada patrón, y que el trabajador sólo puede ser una persona física, por ser una actividad humana el trabajo y por ello, las personas morales no pueden desarrollar la actividad de trabajo.

“Artículo 8º. 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, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Sin embargo, en la realidad laboral, los patrones personas morales se empeñan en realizar “contratos” denominados de servicios profesionales o de suministro de personal, los cuales son una simulación de actos prohibidos por la ley que, sin embargo, nuestras autoridades del trabajo pasan por alto. Pero nosotros, no.

Además, las personas físicas que son patrones también comercian con el trabajo, como lo veremos más adelante. En ambos casos se trata de intermediarios y empresas de *outsourcing*.

ARTÍCULO 10.

También hemos abordado con antelación la figura del patrón, mencionando algunas definiciones del mismo. El contenido del artículo 10º, es el siguiente:

“Artículo 10. 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”.

Como hemos visto, el patrón es quien recibe de manera personal los servicios prestados por un trabajador. Sin embargo, la realidad laboral de nuestros días nos enseña que en muchos casos, existen diversas personas morales y/o físicas, llámese patronos, que se ven beneficiados de manera directa por los servicios personales de un trabajador al mismo tiempo, esto es, una pluralidad de patronos.

Entonces, no podemos negar que se puede llegar a dar el caso en el cual, existan diversidad de patronos en una misma relación de trabajo.

En efecto, cuando existe una pluralidad de patronos, a quienes se les efectúa una reclamación en conjunto, la autoridad laboral dentro de un juicio, debe analizar el material probatorio ofrecido por las partes para determinar lo conducente, sin que sea necesario que por el hecho de que una de las partes demandadas asuma la relación de trabajo, excluya

a los restantes entes demandados, ya que como hemos dicho, la simulación de actos en materia laboral se realiza con mucha frecuencia.

Lo anterior ya fue definido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolviendo contradicción de tesis, que a la letra dice:

“PLURALIDAD DE DEMANDADOS EN MATERIA LABORAL. NO BASTA QUE UNO DE ELLOS ADMITA SER EL ÚNICO PATRÓN PARA ABSOLVER AUTOMÁTICAMENTE A LOS RESTANTES, SINO QUE, ADEMÁS, DEBE HACERSE EL ESTUDIO DE LAS CONSTANCIAS PARA DECIDIR LO PROCEDENTE. Cuando en un juicio laboral la parte trabajadora reclama de diversos demandados el pago de prestaciones derivadas del vínculo laboral, el reconocimiento que de dicha relación haga cualquiera de ellos es insuficiente para relevar de responsabilidad a los demás codemandados, bajo el supuesto de que dicha manifestación entrañe que se encuentran protegidos los intereses de la parte actora. Dicha determinación dependerá de un estudio pormenorizado y minucioso que se haga respecto de quiénes son responsables de la relación laboral, conforme a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, para resolver efectivamente tal cuestión, dado que el reconocimiento de ese carácter en relación a uno de los demandados tiene como consecuencia obligarlo a responder de las condenas que procedan; luego, para arribar a tal conclusión es necesario atender a los hechos en que se sustentan las acciones y las excepciones, así como a las pruebas aportadas al sumario, para determinar si los demandados son responsables solidariamente del nexo laboral o sólo corresponde a uno de ellos, sin que deba estimarse incluidos a los demás, al no haber existido una relación personal subordinada respecto de aquéllos. Lo anterior tiene como sustento evitar que cuando exista responsabilidad solidaria, una persona insolvente asuma una responsabilidad que no le corresponde, dejando desprotegida a la parte trabajadora, provocando la absolución de los patrones”.

Novena Época. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Segunda Sala. Contradicción de tesis 16/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo del Décimo Octavo Circuito. 9 de junio del año 2000. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Materia Laboral. Tomo XII. Julio de 2000. Pág. 72. Tesis de jurisprudencia 59/2000. Aprobada por la

Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del nueve de junio del año dos mil. 2000.

De todo lo anterior se desprende que, las relaciones de trabajo se pueden dar entre varios patrones con un solo trabajador, como en el caso del intermediario y del *outsourcing*, como se mencionó con antelación.

ARTÍCULO 12.

También nos hemos referido ya anteriormente al intermediario. Se dijo que éste no actúa en nombre del beneficiario de la obra o del trabajo realizado, sino que actúa en forma propia y queda obligado con los trabajadores contratados, y esa misma responsabilidad la hace extensiva al beneficiario de la obra.

Primero, veamos el texto del artículo y después analizaremos algunos aspectos que se desprenden del mismo. El texto es el siguiente:

“Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

El intermediario es una persona que contrata a un trabajador para que éste, preste sus servicios a otra persona, y además, no se beneficia de manera directa del trabajo del trabajador, sino que quien se beneficia es un tercero.

Además, el intermediario no cuenta con los elementos económicos para responderle al trabajador que contrató, ya que en la mayoría de las ocasiones es una persona insolvente. Y en la actualidad, los intermediarios son personas físicas que van desde contratistas para las actividades de la construcción o limpieza, hasta personas morales que abarcan diversas ramas de la industria.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su Cuarta Sala, ha definido la actividad del intermediario de la siguiente forma:

“INTERMEDIARIOS. Según el texto del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, intermediario es toda persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón; y no se consideran como intermediarios, sino como patrones, a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios. Ahora bien, dicho precepto legal establece el único caso de excepción a la regla general por cuanto a la connotación jurídica de intermediarios; por lo que es de advertirse que el requisito esencial que exige la ley para considerar como patrones a las empresas establecidas, siempre y cuando estas tengan elementos propios para llevar a cabo las actividades materia de la contratación relativa, radica en que ello siempre significa una garantía de solvencia para los trabajadores que contraten, los cuales, en caso contrario, es decir, en el de insolvencia de las propias empresas en un momento dado, no podrían satisfacer los derechos que hubieran adquirido, si se atiende a que la diversa empresa cuyo beneficio el contratista efectuaba las obras, no tiene vínculo alguno contractual con los trabajadores relacionados directamente con el contratista. Por ello, la ley requiere dos condiciones para no considerar intermediarios a la empresa, o sea que esté esta establecida y que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios”.

Quinta Época. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación XCVI. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Página: 971. No. Registro: 370,404. Tomo LXI, página 5029, tesis de rubro ‘INTERMEDIARIOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO’. Tomo LXVI, página 1955, tesis de rubro "INTERMEDIARIOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO".

Tomo XCIII, página 989, tesis de rubro 'INTERMEDIARIOS EN MATERIA DE TRABAJO'. 1948.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en relación con este punto establece lo siguiente:

“Los artículos 12 a 15 consideran el problema, que tantas dificultades ha suscitado en las relaciones obrero-patronales, de los intermediarios: después de la definición del artículo 12, el 13 dispone que serán considerados intermediarios las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona, si no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores; cuando se dé esta circunstancia, el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa contratante por las obligaciones contraídas con los trabajadores. La economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, pero es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. Como esta circunstancia ha redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto sus condiciones de trabajo son inferiores a las de la empresa principal y porque las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones

de trabajo, el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad de la filial. El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. El Proyecto recogió estas ideas en el artículo 16: la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior”¹²⁵.

Es decir, la necesidad de regular la actividad de los intermediarios se fundó en el crecimiento económico de nuestro país.

Sin embargo, creemos que la figura del intermediario aún no ha sido comprendida por las autoridades del trabajo, pues la experiencia, un

¹²⁵ Ibidem. s. pág.

tanto desagradable, nos ha mostrado que se apartan de la hipótesis normativa establecida en nuestra legislación laboral, ya que basta que una de las partes demandadas, contendientes en un juicio laboral, admita ser el patrón “real”, para que automáticamente, al dictar el laudo, los excluya de toda responsabilidad laboral al resto del continente demandado. Esto, más que molestia, nos causa una profunda tristeza.

ARTÍCULO 13.

Ahora bien, ya que hemos tocado el punto de la solvencia económica, es menester decir que es un factor importante para determinar el carácter de intermediario.

“Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

En efecto, aquellos que se ostentan como intermediarios deberían, en teoría, contar con una solvencia económica probada, situación que no ocurre con frecuencia. Aunque hay que señalar que si hemos visto una ocasión, pero sólo en una, el acreditamiento de la solvencia económica de un intermediario.

Entonces, si aquél que se ostenta como intermediario, no acreditara contar con esos recursos económicos, dentro de un juicio laboral, entonces se extiende la responsabilidad, de manera solidaria, hacia el beneficiario de los servicios personales y subordinados del trabajador.

En caso contrario, al intermediario se le considera patrón y con ello, es quien puede responder de las obligaciones laborales para con el trabajador e inclusive, se podría pensar que excluiría al beneficiario de las obras y servicios.

En todo caso, dentro de un juicio laboral la solvencia o no del intermediario resulta ser, a nuestro juicio, una excepción o defensa, misma que corre a cargo de aquél que la oponga. Esto se encuentra sustentado en el siguiente criterio jurisprudencial:

“INTERMEDIARIOS, LA CARGA DE LA PRUEBA DE SU SOLVENCIA CORRESPONDE AL BENEFICIARIO DE LA OBRA O SERVICIO. El espíritu del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que se sigue, que si el asalariado infiere que su patrón (intermediario) no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene al alcance los medios necesarios para demostrar esa insolvencia por parte de su patrón directo, en tanto no es dable que pueda tener acceso a los documentos o elementos que revelan la administración y balance pecuniario del sujeto que integra con él la relación de trabajo; de lo anterior se colige que es a cargo del beneficiario directo de las obras y servicios prestados, demostrar la solvencia económica de su

codemandada, para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria de mérito”.

Amparo directo 282/88. Instituto mexicano del Seguro Social a través de su apoderado. 31 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Octava Época. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Semanario Judicial de la Federación Tesis aislada. Materia(s): Laboral. XIV, Julio de 1994. Página: 639. No. Registro: 211,564. 1994.

ARTÍCULO 14.

Como hemos podido observar, el contenido de este artículo implica la protección hacía aquéllos trabajadores que son contratados por intermediarios, puesto que éstos en su mayoría no son solventes y en todo caso, se trata de defraudadores laborales, que sin contemplaciones, huyen de sus obligaciones laborales. A continuación veremos el texto de éste artículo:

“Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que

correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

Respecto a la responsabilidad solidaria, ya se ha determinado por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, los trabajadores contratados por intermediarios resultan afectados de los derechos contemplados en la ley laboral, puesto que tiene a su favor la presunción de que quien presta un servicio personal y subordinado y quien lo recibe, de conformidad con el artículo 21, de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia de la relación de trabajo y/o del contrato de trabajo. El criterio jurisprudencial a que se hace referencia es el siguiente:

“INTERMEDIARIOS, TRABAJADORES CONTRATADOS POR LOS. DEBE APLICARSE LA PRESUNCIÓN DERIVADA DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN AL BENEFICIARIO REAL DEL TRABAJO, POR MAYORÍA DE RAZÓN. El objetivo de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, es proteger a los trabajadores de las posibles maniobras que los patrones pudieran realizar para evitar sus responsabilidades derivadas del cumplimiento de la referida ley laboral; por tanto, si los trabajadores que son directamente contratados gozan de la presunción legal del vínculo laboral con su patrón en términos del artículo 21 de la ley de la materia, por mayoría de razón debe aplicarse esa presunción a los trabajadores que son contratados por intermediarios, ya que su situación es más expuesta a diversas maniobras tendentes a burlar sus derechos”.

Amparo directo 1659/2001. María del Rosario Díaz Jiménez. 28 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXI, página 5029, tesis de rubro: 'INTERMEDIARIOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO'.

Novena Época. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, Mayo de 2001. Tesis: I.9o.T.131 L. Página: 1162. 2001.

Ahora bien, aún y cuando en teoría los trabajadores contratados por los intermediarios deberían de prestar sus servicios en condiciones similares y con el beneficio de los mismos derechos, esto en la realidad no ocurre.

En efecto, los trabajadores que son contratados por los intermediarios tiene condiciones de trabajo desfavorables en relación con los trabajadores directos del beneficiario de las obras o servicios, es decir, un salario mayor, mejores prestaciones y una jornada de trabajo inferior, lo cual va en contra de lo dispuesto en éste artículo.

Además, aún y cuando existe la prohibición expresa a los intermediarios de recibir algún beneficio económico derivado de los servicios prestados por los trabajadores contratados por éstos, la realidad es que si obtienen un beneficio indebido, puesto que los beneficiarios no son quienes les pagan sus salarios a esos trabajadores, lo hacen de manera directa al intermediario y éste, a su vez, les paga a los trabajadores contratados.

En la mayoría de las veces, los trabajadores ni se enteran de cuanto deberían de ganar, ya que los intermediarios se encargan de no divulgarlo.

ARTÍCULO 15.

El contenido de este precepto se refiere a la exclusividad de las obras o servicios que se ejecuten por una empresa en beneficio de otra, en relación con los trabajadores de la primera.

“Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en relación con este artículo, contempla lo siguiente:

“El artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad de la filial” ¹²⁶.

Efectivamente, para que se surtan los efectos de éste precepto, es necesario que concurren dos situaciones a saber: primera, que tales obras o servicios, se ejecuten en forma exclusiva o principal para la empresa beneficiaria; y que la empresa ejecutante, no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Ahora bien, de nueva cuenta tocamos el punto relativo a la solvencia económica. Independientemente de que la existencia de la responsabilidad solidaria, respecto de aquéllos beneficiarios directos de las obras y servicios. Aún y cuando existe esta disposición, en nuestros días no tiene los alcances de aplicación que previó el legislador.

Solamente mencionaremos que la responsabilidad solidaria implica que, en este caso, de las obligaciones laborales responde tanto el beneficiario como el intermediario, para con el trabajador, de las consecuencias que deriven de un juicio laboral.

¹²⁶ Ibidem. s. pág.

ARTÍCULO 16.

El concepto de empresa anteriormente fue ya expuesto en el capítulo uno de nuestro trabajo. Sin embargo, hay que puntualizar algunos aspectos en relación con este punto.

Ya la definición de empresa había sido establecida por el legislador en la ley laboral de 1970, en la exposición de motivos, que señaló lo siguiente:

“El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. El Proyecto recogió estas ideas en el artículo 16: la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior”¹²⁷.

¹²⁷ Ibidem. s. pág.

Ahora bien, debemos hacer una concatenación de las definiciones y artículos que hemos venido mencionando en nuestro trabajo. Debemos de recordar las definiciones de trabajador, patrón, intermediario y empresa, elementos que concurren en nuestra investigación, además de ser coincidentes en las relaciones de trabajo.

En efecto, los alcances que contemplan los artículos 12 al 16 de la Ley Federal del Trabajo son, regular aquellas actividades que se encuentran fuera de las relaciones ordinarias de trabajo.

Efectivamente, las relaciones de trabajo, generalmente, son entre patrón y trabajador, que son lo ordinario. Y dentro de las relaciones de trabajo encontramos que existen los intermediarios, que constituyen lo extraordinario, para lo cual, el legislador trató de resguardar los derechos de los trabajadores de éstos intermediarios que se desempeñan al margen de la Ley Federal del Trabajo.

Para poder entender las actividades y papel de los intermediarios, dentro de las relaciones de trabajo, debemos detenernos a analizar lo siguiente: el patrón es vinculado generalmente a la empresa, y las empresas pueden llegar a tener diversas clasificaciones.

Las empresas se pueden distinguir de la siguiente manera: empresas prestadoras de servicios especializados ¹²⁸; empresas

¹²⁸ Cfr. TAMAMES SANTIAGO GALLEGO, Ramón. Diccionario de Economía y Finanzas. Tercera edición. Editorial Alianza. España. 1996. pág. 214.

subsidiarias o intermediarias; y empresas sucursales, agencias o establecimientos¹²⁹.

Las empresas prestadoras de servicios especializados son aquellas que contratan obras o servicios en beneficio de una persona, física o moral. En la Ley Federal del Trabajo, particularmente en el artículo 13, se les considera patrones a esta clase de empresas cuando al realizar los trabajos u obras, lo hacen con insumos propios y cuentan con la solvencia económica suficiente para hacer frente a las obligaciones económicas frente a sus trabajadores.

Ahora bien, este tipo de empresas serán intermediarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, cuando los servicios, trabajos y obras son ejecutados con elementos e insumos ajenos, es decir, provenientes de un tercero, en este caso del beneficiario de las obras y servicios, o bien, cuando no tienen la solvencia económica necesaria para hacer frente a las obligaciones laborales de sus trabajadores.

De esto se puede decir que, aquellas empresas prestadoras de servicios especializados, que son consideradas patrones y no intermediarios, son aquellas que además de realizar con insumos propios el trabajo, así como contar con una solvencia económica para hacer frente a sus obligaciones, además de que tienen como característica primordial el tener la dirección del trabajo del personal que se encuentra a su servicio, es decir, disponen de la fuerza de trabajo de

¹²⁹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Ob. Cit. s. pág.

sus trabajadores de manera directa, lo que lleva a concluir que son una empresa (patrón), totalmente independiente a la administración de la empresa beneficiaria de los servicios u obras prestados.

En lo que respecta a las empresas subsidiarias, se les considera como intermediarios en la contratación de trabajadores, puesto que el vínculo laboral se hace extensivo tanto a ésta como a la empresa o persona beneficiaria de las obras o servicios, es decir, aquél que los recibe de forma exclusiva o principal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15, de la Ley Federal del Trabajo.

Además, como ya se analizó, las condiciones de trabajo en estas empresas no pueden ni deben ser menores a las de la empresa principal, estableciéndose una responsabilidad solidaria con la empresa beneficiaria de los servicios técnicos y especializados de la empresa subsidiaria.

Por lo que hace a las empresas sucursales, éstas constituyen una unidad técnica que como sucursal, disfruta de autonomía técnica pero que forma parte de la empresa principal o matriz, y contribuye a la realización de los fines de la empresa: la producción de bienes o servicios. La empresa principal es la encargada de que la organización total del trabajo y del capital sean dirigidos a una misma dirección, así como para la consecución de un mismo fin.

Por el momento, ya hemos definido el rumbo de nuestra investigación, ya que habiendo definido la figura del intermediario y los alcances de los artículos 12 al 16 de nuestra legislación laboral; ahora

entraremos al punto toral del motivo de este trabajo: *el outsourcing* y las relaciones laborales.

CAPÍTULO 4

LA REPERCUSIÓN DEL *OUTSOURCING* EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

4.1. *OUTSOURCING*.

Con antelación ya hemos hablado de la definición de *outsourcing* en nuestros capítulos uno, dos y tres, por ello, sólo realizaremos algunas precisiones a fin de retomar éste punto.

Como señalamos con anterioridad el *outsourcing* nace de los efectos del proceso económico de globalización, es decir, las empresas necesitan mantener un alto nivel de competencia para poder subsistir ante otras de igual actividad a nivel nacional e internacional, y debido a ello requieren de estrategias que les permitan tener y mantener ese nivel de competencia.

Ahora bien, el derecho del trabajo tiene la difícil misión de mantener el equilibrio de los factores de producción, esto es capital y trabajo, lo que en nuestros días no es nada fácil.

Hemos expresado en su oportunidad que a esta figura se recurrió con el fin de que una empresa externa (*outsourcing*), operara una función que anteriormente se realizaba dentro de la empresa contratante, pero buscando ahorrar en costos. Sin embargo, en muchas ocasiones, desde las grandes hasta las más modestas empresas, tienen dificultades en sus procesos de producción, lo que se traduce en una baja productividad.

Por ello, la necesidad del *outsourcing* o subcontratar, como lo definen algunos autores, se volvió una necesidad para las empresas. Ya hemos precisado que las áreas a las que se enfocaron las empresas contratantes, mediante los servicios de las *outsourcing* fueron desde el suministro de papelería, tareas de limpieza, suministro de energía, agua potable entre otras actividades y funciones, lo que provocó que poco a poco las plantillas de trabajadores se vieran disminuidas ¹³⁰.

Pero el problema primordial que encontramos hoy en día con éste tipo de empresas es que, se ha perdido el sentido para el cual fue creada dicha figura. En efecto, las *outsourcing* utilizan a los trabajadores como mercancía, pues su fuerza de trabajo es el objeto del contrato, lo que obviamente deviene de ilegal, que acostumbran en la actualidad celebrar las empresas.

Además, aún y cuando algunos autores se empeñan en decir que el *outsourcing* es una tendencia de moda o de mercado ¹³¹, lo cierto es que se afectan de manera considerable y preocupante los derechos contenidos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, pues no es justo que tratando de justificar “tendencias empresariales”, se vulneren derechos tan significativos como lo son los de nosotros, los trabajadores.

¹³⁰ Cfr. ROTHERY, Brian e Ian Robertson. *Outsourcing*. Ob. Cit. pág. 4.

¹³¹ Cfr. WHITE, Robert y James Barry. *Manual del Outsourcing*. Traducción de Carlos Ganzinelli Editorial Gestión 2000. España. 2000. págs. 292 y 293.

4.1.1. OBJETIVOS DEL *OUTSOURCING*.

En principio, el objetivo principal del *outsourcing* lo constituye el ideal de que dos entes, llámese empresa contratante y *outsourcing*, logren conjuntarse para poder interactuar, a fin de que se consiga el fin básico y primordial de toda empresa: la producción de bienes y servicios¹³².

Es necesario señalar que el acuerdo que celebra la empresa contratante con la *outsourcing* puede ser de una temporalidad corta o larga, lo que depende del servicio a prestarle a la primera. El objetivo propiamente dicho, es la finalidad hacia la cual se dirigen los recursos y esfuerzos para cumplir la meta establecida, debiendo considerar “que” es y “para que” es, a fin de alcanzar determinadas acciones u objetivos¹³³.

Los objetivos que se buscan con el *outsourcing*, entre los más importantes, son los que a continuación se mencionan:

- a) El servicio a contratar con la *outsourcing*.
- b) Limitaciones en la prestación del servicio.
- c) Mantener márgenes de costos lo más bajo posible.
- d) Acceso a tecnología avanzada¹³⁴.
- e) Mejor desarrollo empresarial¹³⁵.

¹³² Cfr. *Ibidem*. pág. 33.

¹³³ Cfr. *Ibidem*. págs. 37 - 41.

¹³⁴ Cfr. ROTHERY, Brian e Ian Robertson. *Outsourcing*. Ob. Cit. pág. 59.

¹³⁵ Cfr. WHITE, Robert y James Barry. *Manual del Outsourcing*. Ob. Cit. págs. 34 - 39.

f) Asesoría y consultoría por parte de técnicos especialistas

¹³⁶.

El servicio a contratar constituye la necesidad que la empresa pretende cubrir, es decir, el área que tendrá que ser cubierta por la *outsourcing* ¹³⁷. Esto lo debemos tener muy presente en los siguientes puntos a desarrollar de nuestro trabajo.

La limitación en la prestación del servicio implica que el servicio a recibir no puede ser variado por el subcontratante u *outsourcing* ¹³⁸. Mientras que los costos en un margen bajo significan gastar menos y obtener mayores ganancias ¹³⁹.

Generalmente las empresas no siempre cuentan con los adelantos en tecnología en todas sus áreas o departamentos, por ello, las empresas de *outsourcing* vienen a llenar esos espacios en los que la empresa contratante no desea desviar sus recursos, pues no considera prioridad comprar esa tecnología ya que la obtiene de la empresa contratada.

El mejor desarrollo empresarial es el proceso mediante el cual la empresa y el personal de la misma, adquieren habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente de los recursos, innovando productos

¹³⁶ Cfr. ROTHERY, Brian e Ian Robertson. *Outsourcing*. Ob. Cit. pág. 59.

¹³⁷ Cfr. WHITE, Robert y James Barry. *Manual del Outsourcing*. Ob. Cit. pág. 34.

¹³⁸ Cfr. Idem.

¹³⁹ Cfr. Ibidem. pág. 35.

y procesos, haciendo un crecimiento sostenible de la unidad de producción de bienes y servicios ¹⁴⁰.

Como podemos ver, los objetivos del *outsourcing* no son más que la búsqueda de mejores alternativas para que las empresas, productoras y proveedoras de bienes y servicios, puedan competir entre sí y al mismo tiempo, enfoquen los recursos, tanto económicos como humanos, al cumplimiento de su objeto principal: producción. Sin embargo, existen consecuencias derivadas de todo lo anterior. A continuación lo vamos a apreciar.

4.1.2. ALCANCES DEL *OUTSOURCING* DENTRO DE LA EMPRESA.

Recapitulando, podemos decir que dentro de las empresas que producen y fabrican bienes y servicios, es necesario buscar medios alternativos para lograr que sean más eficientes en sus funciones de producción, y para llegar a ese fin se tienen que identificar las áreas o departamentos que requieren ser actualizados, especializados o sustituidos, es ahí en donde entran en acción el *outsourcing*.

Para alcanzar ese grado de competitividad las empresas tienen que agregar un departamento adicional, el cual viene del exterior, es decir, el *outsourcing* ¹⁴¹, mediante el cual se transfieren la “planeación,

¹⁴⁰ Cfr. ROTHERY, Brian e Ian Robertson. *Outsourcing*. Ob. Cit. pág. 54.

¹⁴¹ Cfr. Ibidem. pág. 5.

administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente”¹⁴².

Sin embargo, al realizar esa planeación, administración y operación de las funciones no esenciales de la empresa se tiene que tomar una decisión: eliminar esa área o departamento y contratar a una empresa de *outsourcing* para que realice esas funciones de la totalidad del área o departamento o bien, sustituirla con los servicios de una empresa de *outsourcing* para que de manera parcial cubra esas funciones.

Si se opta por la primera, la consecuencia inmediata será la pérdida del trabajo para los trabajadores de esa área o departamento.

Si se inclinan por la segunda, el resultado es el mismo, ya que los trabajadores serán igualmente removidos y sustituidos por los trabajadores de la empresa subcontratada u *outsourcing*.

Ahora bien, en cualquiera de los dos supuestos mencionados, el resultado es el siguiente: se transfieren una actividad no principal de la empresa a manos de la *outsourcing*, a fin de que ésta segunda explote y desarrolle esa actividad¹⁴³, lo que implica que se le transfieran tanto espacio físico o virtual dentro o fuera de la empresa contratante así como de las herramientas de trabajo para tales fines, ya sea redes de cómputo, ordenadoras, líneas telefónicas, papelería, espacio virtual en la *web*, servicios en línea de *internet*, etc., lo que nosotros interpretamos como la creación de un nuevo departamento o área de la empresa

¹⁴² Ibidem. pág. 4.

¹⁴³ Cfr. Idem.

contratante, o bien, como la renovación de dicha área o departamento de la misma.

De todo lo anterior podemos decir que la actividad de la empresa de *outsourcing* será total, respecto a un área o departamento en específico o bien, parcial, cuando sólo se aplique a una parte de la empresa contratante, pudiendo abarcar alguno de sus departamentos o áreas como mercadotecnia, ventas, finanzas, recursos humanos o compras ya sea de manera parcial o total, esto de acuerdo a las necesidades de la empresa contratante.

No obstante lo anterior, existen otras áreas o departamentos no estratégicos de la empresa productora de bienes o servicios que son más susceptibles de ser reemplazados o renovados mediante el *outsourcing*, como son los siguientes:

- a) Sistemas computacionales.
- b) Mantenimiento de edificios y fábricas.
- c) Soporte técnico.
- d) Limpieza.
- e) Correo y mensajería.
- f) Mantenimiento mecánico y eléctrico.
- g) Servicios de comedor.
- h) Servicios secretariales y administrativos.
- i) Servicios de seguridad intramuros.
- j) Compras y abastecimientos.
- k) Transporte.
- l) Recepcionistas.

- m) Archivo y almacenamiento.
- n) Telecomunicaciones internas.
- ñ) Administración de estacionamientos.
- o) Consultoría y capacitación.
- p) Ventas por teléfono.
- q) Asesoría telefónica.
- r) Venta de productos, bienes y servicios ¹⁴⁴.
- s) Administración de nómina¹⁴⁵.
- t) Contratación de personal.
- u) Contabilidad.
- v) Jardinería.
- w) Mantenimiento interior de edificios y fábricas.
- x) Cajeras (os).
- y) Cobradores.
- z) Servicios generales¹⁴⁶.

Como podemos ver, existe una gran gama de servicios que las *outsourcing* están prestando en nuestros días, ya que las actividades mencionadas no son todas las que se abarcan pero sí algunas de las más comunes. Finalmente, no debemos pasar por alto que en la gran mayoría de los casos, las actividades que realizan las empresas de *outsourcing* son dentro de las instalaciones de las empresas contratantes, lo que deberemos recordar más adelante.

¹⁴⁴ Cfr. Ibidem. pág. 62.

¹⁴⁵ Cfr. Ibidem. pág. 107.

¹⁴⁶ Cfr. Ibidem. pág. 145.

4.2. INTERMEDIARIO Y *OUTSOURCING*.

En el capítulo primero de nuestro trabajo ya definimos al intermediario; sin embargo, vamos a recordar lo que al respecto el maestro Mario de la Cueva dice de la intermediación, que “es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo” ¹⁴⁷.

Como hemos manifestado con antelación, el intermediario es aquella persona que contrata a un trabajador para que éste, preste sus servicios a otra persona, y además, no se beneficia de manera directa del trabajo del trabajador, sino que quien se beneficia es un tercero. A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su entonces Cuarta Sala, ha definido elocuentemente al intermediario. Esto lo podemos apreciar de los siguientes criterios jurisprudenciales:

“INTERMEDIARIOS. Tienen tal carácter los jefes de un departamento de una fábrica cuando actúan por cuenta del propietario. Si el demandado opone como excepción que no existe relación laboral entre él y el actor, porque a quien prestaba éste sus servicios en lo personal lo era al jefe de un departamento de la negociación de su propiedad, con quien tenía un contrato a precio alzado para la producción de determinados artículos; pero en el juicio no se comprueba la existencia de tal acuerdo y por el contrario el actor demuestra que la maquinaria y herramientas de trabajo son propiedad de dicho demandado, que es éste quien proporciona la materia prima, dicta las órdenes de trabajo y dispone los salarios que debe percibir cada trabajador de ese departamento, es inconcuso que es él quien tiene el carácter de patrón del actor y que el jefe del departamento a quien se pretende hacer figurar como la persona bajo cuya dirección y dependencia trabaja el

¹⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. págs. 158 y 159.

demandante, no es sino un intermediario, tal y como lo previene el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, ya que el beneficiado con la producción no lo es el citado jefe departamental, sino el propietario de la negociación”.

Sexta Época. Cuarta Sala. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Tomo XXII. Página: 87. No. Registro: 276,659. 1959.

“PATRONOS E INTERMEDIARIOS. El artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, establece en su primera parte, que siempre deberán ser considerados como patronos las personas en cuyo beneficio sirva el trabajador, aun cuando haya sido contratado por un tercero, al que debe considerarse como simple intermediario. La finalidad manifiesta de este artículo, es la protección del trabajador contra la maniobra del empresario, de eludir responsabilidades, contratando a través de insolventes; pero con muy buen tino, la segunda parte del precepto establece un caso de excepción, conforme al cual, deja de ser verdadero patrono intermediario y es quien actúa como empresa establecida y con elementos propios. Los motivos de tal excepción son obvios, pues en el supuesto a que la misma se refiere, no se encontrará desamparado el trabajador, y además, el beneficio directo es para quien lo contrató y lucra con la ejecución de sus actos y obras, sin que importe que éstas redunden también en beneficio de otra persona. De no estimarse así, se perjudicaría la vida económica y las transacciones mercantiles resultaría entorpecidas”.

Quinta Época. Cuarta Sala. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXVII. Página: 941. No. Registro: 808,120. 1943.

“INTERMEDIARIOS. Según el texto del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, intermediario es toda persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón; y no se consideran como intermediarios, sino como patronos, a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios. Ahora bien, dicho precepto legal establece el único caso de excepción a la regla general por cuanto a la connotación jurídica de intermediarios; por lo que es de advertirse que el requisito esencial que exige la ley para considerar como patronos a las empresas establecidas,

siempre y cuando éstas tengan elementos propios para llevar a cabo las actividades materia de la contratación relativa, radica en que ello siempre significa una garantía de solvencia para los trabajadores que contraten, los cuales, en caso contrario, es decir, en el de insolvencia de las propias empresas en un momento dado, no podrían satisfacer los derechos que hubieran adquirido, si se atiende a que la diversa empresa para cuyo beneficio el contratista efectuaba las obras, no tiene vínculo alguno contractual con los trabajadores relacionados directamente con el contratista. Por ello, la ley requiere dos condiciones para no considerar intermediarios a la empresa, o sea que ésta esté establecida y que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios”.

Quinta Época. Cuarta Sala. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XCVI. Página 971. No. Registro: 916,699. 1948.

Ahora bien, la definición de *outsourcing* ya la hemos realizado previamente, además de haber tocado algunos otros puntos de esta figura y sólo como referencia para el desarrollo de nuestro tema, mencionaremos que constituye la contratación de los servicios de una empresa externa para que ésta efectúe diversos procesos no ligados de manera directa (no prioritarias), con los fines de producción de la empresa contratante.

En principio se podría creer que el intermediario y las empresas de *outsourcing* son en esencia lo mismo. Nosotros sostenemos que no es así.

Efectivamente, nosotros detectamos que existen diferencias entre una figura y otra, por lo cual haremos la mención de las características que consideramos propias de cada una de ellas.

INTERMEDIARIO

Puede ser una persona física o moral.

Interviene en la contratación del trabajador.

No se beneficia de manera directa de los servicios personales y subordinados del trabajador.

No cuenta con los elementos económicos para responderle al trabajador que contrató.

En la mayoría de las ocasiones es una persona insolvente.

No se encuentran vinculados de manera directa con el patrón que se beneficia de los servicios del trabajador.

No utilizan sus propios insumos, sino los del beneficiario de los servicios del trabajador.

El intermediario es limitado en cuanto al número de trabajadores que asigna a un tercero.

OUTSOURCING

Generalmente es una persona moral.

Contrata de manera directa a los empleados.

Puede o no, beneficiarse de los servicios personales y subordinados de los trabajadores que contrata.

Puede o no, contar con los elementos económicos para responderle al trabajador que contrató.

Puede ser insolvente, no necesariamente.

Tienen una íntima relación con el beneficiario de los servicios personales y subordinados del trabajador.

Utilizan tanto los insumos del beneficiario de los servicios personales y subordinados del trabajador, así como los propios.

Abarca un área o departamento de una empresa, con un considerable número de trabajadores.

No cuenta con instalaciones de trabajo propias.

Cuenta con sus propias instalaciones de trabajo y puede prestar desde ahí los servicios a la empresa contratante o bien, hacerlo desde las instalaciones de la empresa que la contrató.

Presta servicios de cualquier naturaleza a través de los trabajadores que contrata, pero ocasionalmente contrata trabajadores especializados o calificados.

En su mayoría contrata personal calificado y especializado en diversas ramas de la industria con conocimientos en tecnología avanzada; también contrata personal no calificado ni especializado.

Nosotros estamos ciertos de que existen diferencias latentes entre intermediario y *outsourcing*, lo que nos lleva a pensar que no se les debe dar el mismo trato, tanto en la Ley Federal del Trabajo como ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que su naturaleza es distinta, y por ello, existe la necesidad de regular las actividades de las *outsourcing* dentro de nuestra legislación laboral.

Para finalizar este punto, podemos agregar que aún y cuando existen diferencias entre intermediario y *outsourcing*, lo único cierto es que ambos comercializan con algo que se encuentra fuera del comercio: la fuerza de trabajo, lo que atenta de manera directa contra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo. Ya abordaremos este punto un poco más adelante.

4.3. RELACIONES ENTRE EMPRESAS.

Ya que hemos entrado en los puntos medulares de nuestra investigación, es necesario establecer cómo es que se dan esos nexos entre las empresas productoras de bienes y servicios y las *outsourcing*, a fin de poder determinar las consecuencias jurídicas de esos nexos.

Como hemos podido observar, las empresas que fabrican y producen bienes y servicios al entrar en contacto directo con las empresas de *outsourcing*, tácitamente se vuelven una sociedad empresarial.

En efecto, cuando se dan éste tipo de relaciones entre estos dos tipos de empresas, existe una combinación de recursos, económicos en proporción menor pero humanos en exceso, a fin de lograr el fin para el cual fue creada la empresa principal o contratante: producir bienes y servicios.

No debemos confundir esto que señalamos con el contrato de sociedad, pues aquí no se crea un ente distinto al de los contratantes, pues sólo se unifican para llegar al fin que hemos mencionado.

Ahora bien, para tratar de evadir las responsabilidades laborales, las empresas han recurrido, a iniciativa de las *outsourcing*, a dos tipos de contratos a fin de no adquirir obligaciones laborales para con los trabajadores que les asignan las *outsourcing* para que les presten los servicios personales y subordinados contratados por las personas jurídico colectivas:

- a) Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.
- b) Contrato de Suministro de Personal.

A decir de éstos “contratos”, no se les puede considerar como tales, dado que lo que se encuentra como materia y objeto de los mismos es el trabajo de una persona, lo que vamos a analizar a continuación.

4.3.1. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo existe un apartado relativo a los contratos especiales, más sin embargo, consideramos que no son aplicables al caso concreto, puesto que como lo hemos venido señalando, y seguiremos insistiendo, es ilegal su objeto.

Por cuestiones de técnica, debemos de definir al contrato de prestación de servicios profesionales y al respecto, el maestro Miguel Ángel Zamora y Valencia, define a éste como “un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario” ¹⁴⁸.

Al respecto, del Código Civil para el Distrito Federal se desprende, de su artículo 2608, lo siguiente:

¹⁴⁸ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1992. pág. 227.

“Artículo 2608. Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado”.

Es decir, tácitamente se entiende que el profesionista o profesor es una persona física, puesto que las personas morales no son susceptibles de tener grado académico alguno.

Una vez que hemos definido a este tipo de contrato, podrá observar el lector que es una real y verdadera ficción jurídica el contrato celebrado por empresas bajo el de prestación de servicios profesionales.

En efecto, las empresas, como ya lo citamos con anterioridad, son entes intangibles susceptibles de derechos y obligaciones, más sin embargo, aquéllos que se obligan a celebrar este tipo de contratos son los profesionistas, y por ende, las empresas no tienen ese carácter aún y cuando hemos hablado de empresas especializadas de servicios, ya que las empresas obran por conducto de personas físicas y por lo tanto, para que tuviese efectos jurídicos un contrato de esta naturaleza es necesario que el contratante (profesor o profesionista), sea una persona física, pues la *outsourcing* no puede comprometer a los trabajadores a través de este contrato. Por lo tanto, podemos decir que estamos frente a una simulación de actos por parte de las empresas contratantes.

Como ejemplo de lo que exponemos, vamos a mencionar algunas de las cláusulas que se estipulan en este tipo de contratos. Un contrato de prestación de servicios profesionales generalmente tiene una redacción como la que a continuación sigue:

“CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE _____, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA ‘EL PROFESIONISTA’ Y POR LA OTRA, _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA ‘EL CLIENTE’, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES:”.

Se puede observar de lo anterior que, quien se ostenta como el profesionista es y debe ser una persona física, no importando si el cliente es una persona moral o física también, puesto que lo trascendente es quién va a prestar ese servicio profesional.

Ahora, veamos algunas de las declaraciones que se acostumbran utilizar en éste tipo de contratos. Unas de ellas son las siguientes:

“II. DECLARA ‘EL PROFESIONISTA:

A) QUE ES UNA PERSONA FÍSICA QUE A LA FECHA CUENTA CON LA CÉDULA PROFESIONAL NÚMERO _____ EXPEDIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROFESIONES DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

B) QUE ES UNA PERSONA FÍSICA QUE HA CONCLUIDO LA CARRERA DE _____ Y QUE A LA FECHA CUENTA CON LA

CÉDULA PROFESIONAL ANTES DESCRITA Y LA CUAL NO SE ENCUENTRA CANCELADA”.

Es importante hacer notar que existe una constante en lo que acabamos de señalar, esto es, que el profesionista es una persona física. En efecto, después de haber consultado un aproximado de veinte contratos de prestación de servicios profesionales, mismos que amablemente fueron facilitados por abogados, contadores, ingenieros y administradores, en todos ellos el profesionista es una persona física.

Por lo tanto, cuando se celebran éstos contratos por una empresa de *outsourcing* como “el profesionista”, entonces, lo cierto es que no se cumple con uno de los requisitos esenciales de este tipo de contratos, esto es, una de las partes contratantes, puesto que el profesionista no puede ser una persona moral ya que como se ha señalado con oportunidad, las personas morales son entes intangibles que obran a través de las personas físicas, por lo cual, una persona moral no puede ser considerada como “el profesionista”, ya que “este contrato es en términos generales ‘*intuiti personae*’, ya que se celebra en atención a las cualidades personales del profesional” ¹⁴⁹ o profesionista. Esto se desprende de lo siguiente:

“II. DECLARA ‘EL PROFESIONISTA:

F) QUE PARA PRESTAR EL SERVICIO PROFESIONAL MATERIA DE ESTE CONTRATO CUENTA CON LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS POR HABER CURSADO Y CONCLUIDO LA

¹⁴⁹ Ibidem. pág. 229.

CARRERA DE _____, ASÍ COMO PRACTICAR LA MISMA DESDE HACE _____ AÑOS”.

Es decir, si éste tipo de contratos implica que el profesionalista debe ejecutar una serie de actos materiales, técnicos y especializados, sin que pueda ejecutarlos otra persona, esto es, alguien distinto al profesionalista, entonces, una empresa de *outsourcing* no tiene la capacidad para celebrarlo y por ello, el contrato de entrada se vuelve nulo y con una imposibilidad legal para concluir el mismo.

Ahora bien, pasemos a analizar una de las tantas cláusulas que se acostumbra en estos contratos de prestación de servicios profesionales.

“PRIMERA. EL OBJETO DEL PRESENTE CONTRATO ES LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR PARTE DEL ‘PROFESIONISTA’ AL ‘CLIENTE’, CONSISTENTES EN _____ MISMA QUE REALIZARA EN _____.

SEGUNDA. EL PROFESIONISTA SE OBLIGA A PRESTAR AL ‘CLIENTE’ SUS SERVICIOS PROFESIONALES PARA _____ PERO EXISTIENDO CON ‘EL CLIENTE’ UNA RELACIÓN DE COORDINACIÓN, PERO NO DE DEPENDENCIA, POR LO QUE NO SE GENERA RELACIÓN LABORAL ALGUNA.

DÉCIMA. ‘EL PROFESIONISTA’ SE OBLIGA A PRESTAR EL SERVICIO PERSONALMENTE SIN PODER DELEGAR SUS FUNCIONES A UN TERCERO”.

De lo antes señalado podemos decir que, el contrato a que se alude no puede ser celebrado más que por los profesionistas, profesores o profesionales en una ciencia, arte, materia o técnica. Por ello es que una *outsourcing* no tiene ese requisito de validez que se menciona.

A fin de terminar de ejemplificar un poco más nuestro trabajo, expondremos algunos puntos sobre este particular mediante el siguiente comparativo:

| | |
|---|--------------------------------------|
| CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES | |
| CELEBRADO ENTRE EL | CELEBRADO ENTRE |
| PROFESOR Y UNA PERSONA | PERSONAS MORALES |
| FÍSICA O MORAL | (<i>outsourcing</i> y “el cliente”) |

| | |
|---|---|
| Lo celebran una persona física denominada profesionaista, profesor o profesional con otra, a la cual se le llama cliente. | La <i>outsourcing</i> no es profesionista o profesional. Sólo se le puede denominar empresa especializada de servicios. |
|---|---|

| | |
|--|----------------------------------|
| El cliente puede ser una persona moral o física. | El cliente es una persona moral. |
|--|----------------------------------|

| | |
|---|---|
| El profesionista se obliga a la prestación de actos materiales, los cuales ejecuta personalmente. | La <i>outsourcing</i> actúa a través de los trabajadores, no lo puede hacer por sí misma. |
|---|---|

| | |
|--|--|
| Los servicios a prestar son de carácter técnico y especializado. | Los servicios que preste la <i>outsourcing</i> a través de los trabajadores no necesariamente son de carácter técnico o especializado. |
|--|--|

| | |
|---|--|
| El profesionalista actúa en nombre propio. | La <i>outsourcing</i> actúa por conducto de los trabajadores. |
| Se crean derechos y obligaciones entre las partes contratantes. | Las empresas contratantes excluyen a los trabajadores que prestan los servicios de los derechos laborales que nacen de este tipo de contratos. |
| El profesionalista recibe como retribución los honorarios. | La <i>outsourcing</i> recibe una cantidad en dinero, que no distribuye de manera equitativa y uniforme entre los trabajadores que le prestan los servicios al “cliente”. |
| El profesionalista desempeña una actividad profesional. | Los trabajadores de la <i>outsourcing</i> no siempre desempeñan funciones de carácter profesional. |

De todo lo anterior podemos concluir que en efecto, este tipo de contratos no son aplicables a las relaciones entre empresas, es decir *outsourcing* y empresa denominada “el cliente”, desde el punto de vista que estamos estudiando, y por lo tanto, las consecuencias de los mismos no pueden afectar al trabajador en su perjuicio, más sin embargo, estamos plenamente convencidos que en todo caso, se debe de interpretar en beneficio de los trabajadores el contenido de los referidos contratos de prestación de servicios profesionales, más allá de que son ilegales.

De acuerdo a lo dicho, sobra decir que estos contratos no son más que la simulación de actos, es decir, los contratantes, *outsourcing* y empresa denominada “el cliente”, declaran falsamente algo que en realidad no ha pasado y por ello, no surten efectos jurídicos. Por esto es que son ilegales estos contratos celebrados entre “el cliente” y las *outsourcing*.

Ahora, pasemos a analizar los contratos de suministro de personal a que nos hemos referido con antelación.

4.3.2. CONTRATO DE SUMINISTRO DE PERSONAL.

El contrato de suministro se encuentra comprendido dentro de la rama del derecho administrativo, contemplado dentro de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en la cual, estos contratos son comúnmente utilizados para efectuar tanto el control de las contrataciones como la planeación, programación, presupuestación y gasto de las adquisiciones, arrendamientos, y prestación de servicios de cualquier naturaleza que realizan las unidades administrativas de la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Procuraduría General de la República, los organismos descentralizados, entre otros. Lo anterior se encuentra comprendido en el artículo 2º, de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

A este respecto, estos contratos se definen como “la compra de bienes muebles por la administración en la que concurren algunas de las siguientes características: 1. Que el empresario se obligue a entregar una pluralidad de bienes, de forma sucesiva y por un precio unitario, sin que la cuantía total se defina con exactitud al tiempo de celebrar el negocio, por estar subordinadas las entregas a las necesidades de la administración. 2. Que se refieran a bienes consumibles o de fácil deterioro por el uso. 3. Que la cosa o cosas hayan de ser elaboradas con arreglo a características peculiares fijadas previamente por la administración”¹⁵⁰.

Ahora bien, podemos decir que, el contrato de suministro es aquel por medio del cual, una persona denominado suministrador, se encarga de efectuar la entrega de bienes genéricos o realización de servicios, de manera periódica, a otra denominada suministrado, a cambio de un precio cierto y determinado.

Para tener una apreciación final de lo que implican estos contratos de suministro, sólo vamos a mencionar que también el Código de Comercio, en su artículo 75, fracción V, contempla como acto de comercio al suministro, por ello, podemos decir que los bienes que son materia del contrato del suministro, pasan a ser propiedad del suministrado y por ello, éste dispone de tales bienes para consumirlos, y aún y cuando hemos hablado de servicios, éstos implican necesariamente la manipulación, transporte y distribución, por parte del suministrante, de ese servicio.

¹⁵⁰ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima primera edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1989. pág. 351.

Ya definido lo anterior, resulta necesario entrar al estudio del modelo de un contrato de suministro a través de un comparativo.

CONTRATO DE SUMINISTRO

DE BIENES Y/O SERVICIOS

Lo celebran una persona física o moral denominada suministrador con otra, el suministrado.

El suministrador puede ser una persona moral o física.

El suministrador se obliga a entregar bienes de manera sucesiva.

Los bienes a entregar son consumibles y pasan a formar parte del suministrado.

Los servicios a suministrar son de cualquier naturaleza.

El suministro se considera también como un acto de comercio.

DE PERSONAL

(*outsourcing* y “el cliente”)

La *outsourcing* es el suministrador y la empresa “cliente”, es el suministrado.

El suministrado generalmente es una persona moral.

La *outsourcing* se obliga a enviar al suministrado, a diversos trabajadores para que le presten sus servicios personales y subordinados.

Los trabajadores “suministrados” no pasan a formar parte, formalmente, del suministrado.

Los trabajadores “suministrados” efectúan servicios personales y subordinados pueden ser o no, de carácter técnico o especializado.

El suministro de los trabajadores y de su fuerza de trabajo, por parte de la *outsourcing*, se

| | |
|---|--|
| | encuentra prohibido por la Ley. |
| Se crean derechos y obligaciones entre las partes contratantes. | Las empresas contratantes excluyen a los trabajadores que prestan los servicios de los derechos laborales que nacen de este tipo de contratos. |
| Los bienes a suministrar son cosas, de fácil deterioro y consumibles. | Los trabajadores que son materia del contrato, son elevados al rango de cosas o mercancías. No se guarda respeto por la dignidad humana. |

Como hemos podido ver, estos tipos de contratos también resultan contrarios al derecho del trabajo, puesto que la materia u objeto de los mismos, de nueva cuenta, es el trabajo, lo cual, como ya se mencionó con antelación, resulta encontrarse fuera del comercio y por lo tanto, también resultan ilegales estos contratos, además de ser ominosos. Así lo creemos nosotros.

Por lo tanto, siendo ilegales los contratos tanto de suministro de personal como de prestación de servicios profesionales, en los cuales el objeto de los mismos es la fuerza de trabajo de uno o varios trabajadores, no surten los efectos jurídicos que pretenden los contratantes, amén de que la naturaleza jurídica de dichos contratos se encuentra tergiversada, en perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores y en detrimento también de nuestro derecho del trabajo.

4.4. EL *OUTSOURCING* Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En nuestro capítulo primero, habíamos tratado el principio de estabilidad del empleo de los trabajadores y habíamos mencionado que, se puede traducir en una inamovilidad.

En efecto, esa inamovilidad, como lo apuntamos en su oportunidad, es un derecho del que gozan los trabajadores, mediante el cual, éstos no pueden ser separados de su empleo sin que exista una causa justificada o razonable para tal separación, y que esas causas justificadas o razonables se encuentran debidamente especificadas en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, aplicaremos los conocimientos que hemos adquirido a lo largo de nuestro trabajo para aterrizarlos en este punto. En primer término, tenemos que señalar que los trabajadores que son contratados por las *outsourcing*, generalmente lo son para que presten sus servicios personales y subordinados para otras empresas, ya sea a través de contratos de servicios profesionales celebrados entre empresas y/o contratos de suministro de personal. Posteriormente, éstos trabajadores laboran, para la empresa que denominan las *outsourcing* como “cliente”, dentro de sus instalaciones, pudiendo ser también en una sucursal, agencia o establecimiento de la misma.

Luego entonces, el trabajador que ha sido contratado por una *outsourcing* se encuentra obligado a prestar sus servicios personales y subordinados para una empresa diversa a la que lo contrató, además de

hacerlo en el domicilio que se le indique. Esto provoca que el trabajador que se encuentra en este supuesto no tenga un sentido de pertenencia, es decir, no tenga “raíces” respecto del lugar de prestación de sus servicios.

Efectivamente, la transferencia del trabajador hacia un tercero, que finalmente se convierte en su patrón, ya que se beneficia de manera directa de la fuerza de trabajo de éste, reduce significativamente la productividad del trabajador.

En efecto, mientras el trabajador no tenga el beneficio de la estabilidad en su trabajo, puesto que no goza de este derecho dentro de la relación, empleado – *outsourcing* - cliente, el mismo no pondrá su máximo esfuerzo al desempeñar su trabajo, ya que cualquier beneficio del que gozan los trabajadores directos de la empresa (cliente), no le son aplicables, y por lo tanto, ningún interés, más allá de recibir su sueldo, buscará.

Consideramos que cuando un trabajador es trasladado de manera forzosa a un tercero, al que denominan “cliente”, pero que a final de cuentas es un patrón, puede resultar desde incómodo hasta traumático, y dicho esto sin exagerar, puesto que al momento de la contratación el trabajador se forja mentalmente una serie de expectativas, las cuales corren el riesgo de no cumplirse cuando la evaluación, en el desempeño de su trabajo, corre a cargo de ese “cliente”, y por ello, es posible que no exista gran esfuerzo y esmero en sus labores diarias.

Claro que no siempre es así, pero cuando uno como trabajador, no tiene expectativas de crecimiento profesional, ascenso en el puesto, incentivos y oportunidades de desarrollo, entonces no podemos ser verdaderamente productivos, lo que incide necesariamente en los factores de la producción, ya que aún y cuando se tratara de un área no estratégica en los fines de la empresa, alguna repercusión negativa habrá de tener en esa gran cadena de fabricación y producción de bienes y/o servicios.

Podemos concluir que, un trabajador no se identifica con su puesto por no gozar de la estabilidad en su trabajo, pues hoy mismo puede ser removido de esa carga sin contemplación alguna, luego entonces, no se le puede exigir, en la vida real laboral, que rinda a un 100%, pues es y será un trabajador descontento, con sentimiento de abandono y sin lealtad.

En estos casos, no importa si el trabajador ha venido laborando de manera eficiente, puntual, con esmero y responsablemente, ya que aún en el supuesto de que así fuera, su puesto siempre está en riesgo, ya que no depende de él conservarlo sino de la voluntad de otros: la empresa o cliente y la *outsourcing*.

Nosotros queremos hacer esta pregunta al lector, de la cual esperamos que la respuesta la reflexione con mucha atención: si usted en su carrera profesional, fuera trasladado forzosamente a un tercero, que no es su patrón, pero al que deberá tratar como si lo fuera, y que lo será de manera indirecta, sin iguales beneficios al resto de los trabajadores que laboran para ese tercero de manera directa, y que en

cualquier momento puede ser removido sin causa alguna, ¿tendría alguna seguridad sobre su futuro profesional considerando que no tiene elección ni control sobre dicha remoción o traslado?

Sólo aquel que se encuentra en ese supuesto tiene la respuesta y por ello, invitamos al lector a que mentalmente se ubique dentro de dicha hipótesis y después, trate de comprender nuestra investigación, no desde el punto económico, que es la justificante utilizada por las empresas, sino desde el punto de vista del derecho del trabajo.

4.5. IMPACTO DEL *OUTSOURCING* DENTRO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Ya hemos observado algunas cuestiones relevantes que giran alrededor del *outsourcing*. Ahora, corresponde analizar que impacto provoca esta figura dentro de las relaciones de trabajo.

En primer término vamos a referirnos a los casos en los que se afirma que las empresas tienen celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales. Por principio, en este tipo de contratos, como ya mencionamos en su oportunidad, implican que una *outsourcing* le envíe a la otra empresa, identificada como “el cliente”, personal para que le presten una serie de servicios.

Ahora bien, si es cierto que ambas empresas, *outsourcing* - cliente, tienen fines sociales distintos en cuanto al objeto principal de cada una, no se les puede considerar más que solidariamente responsables para

con las obligaciones laborales con el trabajador. Este criterio lo ha sostenido el H. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el cual es el siguiente:

“CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, CONTRAVIENE EL PRINCIPIO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 3o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVO A QUE EL TRABAJO NO ES ARTÍCULO DE COMERCIO. El contrato civil de prestación de servicios profesionales que establece la obligación de un tercero para suministrar personal al patrón real, con el compromiso de relevarlo de cualquier obligación de carácter laboral generada por la relación entre el trabajador y dicho patrón, estableciendo como contraprestación por los servicios prestados por aquél el pago de honorarios cuantificados en diversas tarifas, contraviene el principio de derecho laboral consagrado en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, relativo a que el trabajo no es artículo de comercio, ya que en él se pretenden introducir nuevas categorías en la relación obrero-patronal, tales como los trabajadores suministrados, cuyos derechos se encuentran limitados y son diferentes a los demás trabajadores de las empresas para las que prestan sus servicios, y los patrones subrogados, quienes son los patrones reales, y por virtud del contrato civil son relevados de cualquier responsabilidad laboral por un tercero que aparenta ser intermediario, lo cual pone de relieve la intención de realizar contrataciones de carácter laboral sin sujetarse a las condiciones mínimas que establece la legislación laboral”.

Novena Época. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tesis aislada. Materia Laboral. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI. Pág. 1376. Clave: I.9o.T. , Núm.: 190 L. 2005.

Sin embargo, nosotros no compartimos totalmente este criterio, ya que consideramos que el vínculo que nace de la relación de trabajo es más estrecho y no siempre, el intermediario o el *outsourcing*, van a

admitir de manera abierta la relación comercial existente entre ellas y la empresa (cliente), beneficiario de los servicios de los trabajadores.

Luego entonces, no debemos olvidar lo que ya hemos analizado en nuestros tres capítulos anteriores respecto al contenido del artículo 3º, de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 3º. 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”.

De la exposición de motivos de éste artículo en cita, se determinó cuál era su teleología, para lo cual recordaremos lo siguiente:

“Las finalidades de la legislación del trabajo señaladas en los artículos 2o. y 3o., se resumen en las siguientes: la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana del trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo

presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”¹⁵¹.

Como el lector puede apreciar, del contenido esencial del artículo 3º, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende uno de los principios más importantes de nuestro derecho del trabajo: el respeto a la fuerza de trabajo de los trabajadores, prohibiendo comerciar con el trabajo, excluyéndolo totalmente de comercio alguno, es decir, “el trabajo no es artículo de comercio”.

Ahora bien, habiendo analizado ya las definiciones de trabajador, patrón, empresa, e intermediario, en nuestros tres capítulos anteriores, entonces debemos efectuar la siguiente reflexión: lo primordial dentro de la relación laboral es determinar con exactitud quién es el patrón, ya que como hemos visto oportunamente, concurren otras personas en la correspondiente relación con el trabajador, que son auxiliares dentro de las actividades patronales: los intermediarios.

Respecto a los intermediarios, la Ley Federal del Trabajo, desde 1970, comenzó a tratar de regular las actividades realizadas por éstos al margen de la legislación laboral, por lo que, como ya abordamos en nuestro capítulo tercero, la misma exposición de motivos identificó algunas clases de empresas, mismas que son empresas prestadoras de servicios especializados, empresas subsidiarias o intermediarias y empresas sucursales, agencias o establecimientos.

¹⁵¹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Ob. Cit. s. pág.

Ahora bien, respecto a los intermediarios, o bien, empresas subsidiarias, tienen tal carácter cuando intervienen en la contratación de uno o varios trabajadores para que éstos presten sus servicios personales y subordinados para un patrón, ejecutando obras y servicios en beneficio de otro patrón, además de que no cuenta con los recursos y elementos económicos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que le impone el artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo para con el trabajador. En estos casos, coincidimos en que si es aplicable lo dispuesto en los artículos 12 al 15 de la Ley Federal del Trabajo, pero cuando estamos frente a un contrato de prestación de servicios profesionales celebrado entre dos personas físicas y/o morales, entonces consideramos que se trata del *outsourcing* y por ello, debe de tener un tratamiento distinto.

En efecto, como ya pudimos analizar oportunamente, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, ya se había previsto la distinción entre empresa y establecimiento. Por lo tanto, si la empresa es considerada como la unidad superior general, de la cual deriva toda la organización empresarial y de la que el establecimiento es parte también, no obstante que se encuentre en una zona distinta geográfica a donde se encuentra ubicada la empresa, pero que igualmente concurre a la consecución del fin general de la empresa: la producción de bienes y servicios.

Es necesario recordar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo se configura cuando se presta un servicio personal y subordinado a otra persona a cambio de una contraprestación que es el pago de un salario, lo cual acontece en la

especie ya que aún y cuando la prestación del servicio se encuentra condicionado a un contrato de prestación de servicios profesionales o de suministro de personal, lo real es que el trabajador presta sus servicios para la empresa contratante de la *outsourcing*, y encuadra en la hipótesis normativa establecida en dicho precepto y además, el salario se lo paga de manera indirecta pero, al fin y al cabo, se realiza el pago de un salario.

Debido a lo anterior, es posible aplicar lo dispuesto en el artículo 21, de la Ley Federal del Trabajo, esto es, dar como un hecho la existencia del contrato de trabajo y la existencia del contrato de trabajo entre un trabajador de una *outsourcing* y aquella otra empresa que subcontrató a la *outsourcing*.

Por lo tanto, ya que sostenemos que el *outsourcing* lo interpretamos como la creación de un nuevo departamento o área de la empresa contratante, o bien, como la renovación de dicha área o departamento de la misma, y que la prestación de esas actividades puede ser dentro de las mismas instalaciones del cliente o fuera, inclusive en el establecimiento, agencia o sucursal, entonces, el *outsourcing* viene a ser parte integrante de la unidad superior, es decir, viene a integrar un área, departamento, establecimiento, agencia o sucursal de la empresa, según sea el caso y con ello, las consecuencias de una relación de trabajo surgen de la ilegalidad de los referidos contratos de prestación de servicios profesionales o de suministro de personal.

En efecto, cuando nos ubicamos en el supuesto que mencionamos, existen derechos y obligaciones para con los trabajadores por parte de quien los contrató, esto es, la *outsourcing*, sin embargo, por qué no considerar que esos derechos y obligaciones son extensivos para quien se beneficia de los servicios personales y subordinados de los trabajadores asignados a sus instalaciones, ya sea en la unidad superior o establecimiento, agencia o sucursal de la empresa.

Un criterio en el que nos apoyamos para sustentar lo que estamos señalando lo encontramos en la tesis aislada del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el cual es el siguiente:

“CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme al artículo 3o. de la ley en mención, el trabajo no es artículo de comercio. Por otra parte, el numeral 16 de la citada legislación establece que la empresa, para efectos de las normas de trabajo, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. En este contexto, cuando una empresa interviene como proveedora de la fuerza de trabajo y otra aporta el capital, lográndose entre ambas el bien o servicio producido, cumplen con el objeto social de la unidad económica a que se refiere el ordinal 16 en mención, de ahí que para efectos de esta materia constituyen una empresa y, por ende, son responsables de la relación laboral para con el trabajador”.

Novena Época. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV. Septiembre. pág. 1416. Tesis aislada. Clave: I.3o.T. , Núm.: 145 L. 2006.

Sin embargo, el anterior criterio jurisprudencial sólo sirve como ejemplo, en virtud de que el supuesto que contempla es el que una empresa aporta el capital, y otra la fuerza de trabajo, de manera total, por conducto de sus trabajadores, para llegar a un fin común, a ambas se les considera como una empresa, pero en el caso de nuestro trabajo, la *outsourcing* no viene a aportar de manera total la fuerza de trabajo, simplemente viene a complementar un área, departamento, establecimiento, agencia o sucursal de una empresa.

Por lo tanto, aún y cuando la realidad laboral nos indica que los trabajadores que son contratados por una *outsourcing*, se encuentran prestando sus servicios personales y subordinados para el verdadero patrón, esto es “el cliente”, estando a la entera disposición del “cliente”, subordinado al mismo, laborando con los insumos y materiales proporcionados por “el cliente”, realizando sus actividades laborales dentro de las instalaciones del mismo, ya sea en un área o departamento de la empresa, establecimiento, sucursal o agencia, entonces, éste adquiere la calidad de patrón, y la *outsourcing* se convierte en una verdadera parte integrante de la empresa (cliente), y por ello, todas las obligaciones, responsabilidades y derechos laborales son adquiridos en su beneficio por el trabajador contratado por la *outsourcing*.

Luego entonces, por qué no pensar que el trabajador, aún y siendo contratado por la *outsourcing*, al volverse una parte material de la empresa, aunque formalmente no lo sea, pueda efectuar las reclamaciones derivadas de la relación de trabajo en contra de la empresa considerada como la unidad superior, puesto que las consecuencias de la relación de trabajo son extensivas tanto para la

outsourcing como para la empresa beneficiaria, y aún y cuando pudiera pensarse en una intermediación, podemos ir más allá siendo más audaces, puesto que el derecho del trabajo es tan dinámico que nos hace pensar que en estos casos, la responsabilidad derivada ya no será solidaria ni compartida, ya que estamos convencidos de que la responsabilidad laboral es directa.

En efecto, si ya consideramos a la *outsourcing* como integrante de la empresa (cliente) contratante, entonces, los trabajadores de la *outsourcing* también son trabajadores directos de la empresa contratante y por ello, el trabajador que se encuentre en una situación similar a la que exponemos debe tener la posibilidad de ejercitar cualquier acción o derecho contenido en la Constitución Federal o Ley Federal del Trabajo, de manera directa ante la empresa (cliente), no siendo necesario, como lo es en la actualidad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, demandar a las *outsourcing*, con el riesgo de que éstas, a la fecha en que termine la contienda laboral, no tengan vinculación alguna con la empresa que recibía los servicios personales y subordinados del trabajador, excluyendo así cualquier posibilidad de reclamarle algo a esta empresa beneficiaria.

Es muy común que cuando en un juicio entablado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se demandan tanto a una *outsourcing* como a la empresa contratante, el procedimiento del juicio ordinario laboral se vuelve lento y desesperante para el trabajador, ya que uno de los primeros problemas a enfrentar es el emplazamiento a la *outsourcing*, puesto que muchas de las veces cambia de domicilio, haciendo difícil llamarlo a juicio.

Por lo tanto, si se concibe la posibilidad de reclamar de manera directa a la empresa que contrató a la *outsourcing*, se estaría protegiendo adecuadamente los derechos de los trabajadores, ya que eliminaríamos muchos obstáculos para lograr una justicia pronta y expedita.

Es por ello, que proponemos una adición al artículo 15, de la Ley Federal del Trabajo, en los términos siguientes:

“Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:...

III. Las empresas que operen bajo la condición de outsourcing o subcontratación, serán consideradas parte integrante de la empresa con la que contraten y por ello, las obligaciones derivadas de esta ley y de la Constitución Federal se harán extensivas a los trabajadores que presten sus servicios para las empresas para las cuales laboren.

En todos los casos, el trabajador podrá, a su libre elección, decidir a que empresa le podrá reclamar el cumplimiento de las acciones, pago de las prestaciones o indemnizaciones contempladas en los artículos 48, 49 y 50 de este ordenamiento, sin que

sea obstáculo el que lo haga de manera directa a la empresa para la cual le prestó sus servicios personales y subordinados”.

Sin embargo, consideramos que hasta que no exista una adecuada regulación en nuestra Ley Federal del Trabajo, no habrá una certidumbre jurídica para los trabajadores de las *outsourcing*, por todo lo que ya hemos manifestado.

4.6. ¿HACIA DÓNDE VAMOS CON EL *OUTSOURCING*?

Es indudable que el *outsourcing* es una herramienta de las empresas para reducir costos y aumentar su productividad. Sin embargo, también debemos considerar que su campo de acción ha rebasado totalmente el fin para el cual fue creado.

Efectivamente, las *outsourcing* ya no se conforman con la función de proveedores, ahora son verdaderos reclutadores y verdaderas fuentes de fuerza de trabajo, ya que los trabajadores que contratan, y que con posterioridad serán asignados a una diversa empresa, son de todo tipo, desde personal altamente calificado hasta personal que no lo es.

En virtud de ello, no podemos dejar de demostrar nuestra preocupación al respecto, puesto que la problemática que representa para los trabajadores que son subcontratados es alarmante. Sin

embargo, debemos detenernos a recordar algunos derechos que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.

En principio, el artículo 440, que contempla las bases del derecho de huelga. Si los trabajadores asignados a la empresa, por parte del subcontratante, son, como ya lo expusimos, parte integrante de la unidad superior, entonces por qué no pensar en que éstos trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga, con todas las consecuencias jurídicas y económicas de la misma. O bien, el reparto o partición de utilidades, mismo que se encuentra establecido en el artículo 117, de la Ley Federal del Trabajo. Y tal vez, porque no, pensar en la constitución de un sindicato. Claro que no sería raro que esto ocurriera dentro de la organización de la *outsourcing*, lo interesante sería que los trabajadores lo pusieran en práctica dentro de la organización de la empresa que subcontrata sus servicios.

Sin embargo, aquí no se reduce el problema de las *outsourcing*, ya que va más allá de lo que hemos señalado, puesto que incluye también aspectos sobre seguridad social respecto a la prima de riesgo de trabajo, ya que no es la misma que paga la empresa subcontratante que la *outsourcing*, esto es, sí el trabajador se accidentará dentro de la empresa subcontratante la prima de riesgo de trabajo para ésta se incrementaría pero no para la *outsourcing*. Además están las Comisiones Mixtas de Capacitación e Higiene, y otros tantos supuestos. Esto sólo es por poner un ejemplo de lo que implican las *outsourcing* para nuestro derecho del trabajo.

Insistimos, no pretendemos cambiar la Ley Federal del Trabajo, ya que eso representa una tarea harto difícil. Lo que sí pretendemos es crear una conciencia laboral, en donde las empresas asuman tanto sus derechos como obligaciones con los trabajadores que laboran a su servicio, dejando de buscar mecanismos que los excluyan de toda responsabilidad laboral, puesto que ante esa actitud lo único que se logra es influir en el ánimo de los trabajadores, el cual en lugar de llegar a ser productivo en su trabajo, dejará de rendir lo que el patrón espera de él y con ello, la consecuencia siempre será una economía decreciente.

En verdad esperamos que éste trabajo logre inquietar a más de uno y con ello, tal vez, el día de mañana se logre regular a estas empresas de *outsourcing* que más que lograr un beneficio para la industria, que no lo dudamos ni por un momento, provocan una gran incertidumbre entre nosotros, la clase trabajadora.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El *outsourcing* involucra el personal de un tercero, mismo que es subcontratado por ésta, a fin de que participen en la operación de producción de una empresa, que si bien tiene como fundamento el ahorrar en costos en beneficio de la producción de bienes y servicios, tiene consecuencias en el campo de las relaciones laborales, puesto no importando la forma en que se presten los servicios personales y subordinados por parte de los trabajadores subcontratados, la consecuencia será siempre la misma: la presunción de una relación laboral derivada de quién presta los servicios personales y subordinados y quién los recibe.

SEGUNDA. Es necesario que los trabajadores tengan perfectamente definido al patrón para el cual van a prestar sus servicios personales y subordinados, puesto que en los casos en los cuales el trabajador se encuentra en los casos de subcontratación u *outsourcing*, su vida laboral se desarrolla dentro de un parámetro de incertidumbre, ya que las constantes variaciones en sus condiciones de trabajo vuelven al trabajador totalmente inestable, y como consecuencia de ello, su vida productiva será, necesariamente, ínfima en relación con otros trabajadores que no estén en ese mismo supuesto.

TERCERA. La figura del *outsourcing* es en realidad una verdadera extensión de una empresa, puesto que si bien puede contar con insumos

propios y tener una solvencia económica, también lo es que las actividades que realiza se vuelven parte de la unidad superior: la empresa subcontratante, y por ello, deben de ser consideradas como establecimientos, agencias o sucursales, ya que coadyuvan a realizar el fin principal de toda empresa: la producción de bienes y servicios. Por lo tanto, todos los alcances derivados de una relación de trabajo deben afectar a los trabajadores que son subcontratados, a fin de que los derechos y obligaciones de la empresa subcontratante les beneficien.

CUARTA. El *outsourcing* tiene otras consecuencias en el derecho del trabajo y la seguridad social. Primero, se están evadiendo responsabilidades laborales, ya que se trata, a toda costa, de simular la prestación de los servicios personales y subordinados de los trabajadores que son subcontratados, y que si bien no encajan dentro de la figura del intermediario, se les debe adecuar a nuestra realidad laboral, esto con el fin de que esos trabajadores subcontratados gocen de todos los derechos consignados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, sin dejar de cumplir con las obligaciones que emanan de las mismas, y segundo, se están evadiendo responsabilidades tributarias, tanto en materia de seguridad social, como son las aportaciones por primas de riesgo de trabajo al régimen obligatorio de seguridad social, así como las fiscales, ya que en todo momento se busca, por parte de las *outsourcing*, mecanismos que les permitan seguir beneficiándose a costa del trabajo de la clase trabajadora. Lo cual, resulta indebido.

QUINTA. Como pudimos analizar, el *outsourcing* es una fuente externa de suministros o de contratar desde afuera, pero su fin en principio era completamente distinto al que se le da hoy en día. Al haberse tergiversado la naturaleza de esta figura, se realizan actos que nada tienen de jurídicos, como son la celebración de los contratos de suministro de personal y de prestación de servicios profesionales, los cuales, al comerciar con algo que se encuentra fuera del mercado, como es la fuerza de trabajo de un trabajador, son totalmente ilegales. Mientras sigamos permitiendo la proliferación de estos contratos, más daño le causamos a nuestro derecho del trabajo, y por ende, seguirán existiendo “mercenarios” del derecho del trabajo.

SEXTA. En todo orden social y jurídico, la legalidad da lugar al bienestar de la sociedad. Por lo tanto, si a la clase trabajadora se le otorga la certeza de que los contratos que se celebren con los patrones, son acordes con una realidad social y económica, en los que no haya cabida para la simulación de relaciones de trabajo, entonces, los mismos serán más productivos, se volverán más competitivos, es decir, reeditarán en beneficio de las empresas, y no en su perjuicio. Así, si es factible ahorrar en costos y será en beneficio de todos, no nada más de unos cuantos.

SÉPTIMA. La estabilidad en el empleo es el derecho del que gozamos los trabajadores cuando, de no existir una causa razonable para ser separados de nuestro trabajo, gozamos de una inamovilidad en nuestro trabajo. Sin embargo, en el caso de la subcontratación este principio no existe. No existe porque esta inamovilidad no depende más que de la

voluntad de la empresa de *outsourcing* como de la empresa denominada “cliente”, ya que aún y cuando nos encontráramos en el supuesto de que no concurrieran las causas razonables, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, para dar por terminada la relación de trabajo, la pura voluntad de éstas nos afecta de manera fundamental e inmediata a nosotros los trabajadores, ya que día con día estaríamos en el supuesto de que, si así lo deciden la empresa de *outsourcing* o la empresa denominada “cliente”, en cualquier momento pueden removernos de nuestro puesto. El trabajador que no cuenta con el principio de estabilidad en empleo no es un trabajador al 100%, será un trabajador de 50% o menos tal vez, porque a lo que más que puede llegar a aspirar es a ser temporal en la empresa beneficiaria de sus servicios personales y subordinados. Luego entonces, ¿dónde queda el fundamental principio de la estabilidad en el empleo?. En las manos de nuestros “mercenarios del derecho del trabajo”. Es triste, pero actual. Más no definitivo. Es por ello la razón de nuestro trabajo.

OCTAVA. Si los trabajadores que son contratados por una *outsourcing* se encuentran preocupados en todo momento por la serie de cambios constantes que sufren en sus condiciones de trabajo, derivado de las necesidades del servicio de las empresas que subcontratan, y la incertidumbre se vuelve su fiel compañera, entonces éstos trabajadores no se concentran en su trabajo, no se llegarán a identificar con el puesto que desempeñan y por ende, no rinden el 100% en las labores que les son encomendadas, puesto que estos trabajadores no genera raíces ni se identifica con su trabajo que viene ejecutando. Es decir, no son trabajadores contentos, no son productivos y por lo tanto, los factores de

la producción tienen elementos externos que influyen en el desarrollo de los mismos, puesto que no arrojan los resultados deseados, y si bien en un principio se buscaba ahorrar costos y obtener mayores beneficios a través de la *outsourcing*, la realidad será que no existe tal ahorro, puesto que no se logró calidad en el servicio prestado por el trabajador descontento, y por ello, de nada sirve utilizar mecanismos fraudulentos y simuladores de actos, que nos perjudican a nosotros, la clase trabajadora.

NOVENA. Si logramos que un trabajador tuviese la oportunidad de reclamar de manera directa las acciones de indemnización o reinstalación así como reclamar las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, en contra de quien real y materialmente era su patrón por ser quien se beneficiaba de sus servicios personales y subordinados, entonces, el ahorro de recursos, destinados a la administración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, económicos y de horas hombre en las contiendas de carácter laboral, serían considerables. No se desgastarían ni recursos ni el esfuerzo de los miembros de dichas Juntas, puesto que la reclamación no se triangula, ya que se vuelve directa. Por eso, hay que voltear hacia el interior de las *outsourcing*. A final de cuentas, el riesgo se vuelve mayor para el que subcontrata que para la empresa subcontratante.

DÉCIMA. Es una realidad que es urgente la reglamentación de estas empresas denominadas *outsourcing* o subcontratantes, puesto que si dejamos que sigan operando libremente, tal y como lo vienen haciendo

hasta el día de hoy, los derechos de nosotros los trabajadores seguirán siendo menoscabados, pero al mismo tiempo, debemos de buscar nuevas alternativas para la protección al empleo, y la forma de iniciar esto es con una eventual reforma a la Ley Federal del Trabajo, pero reforma en serio, olvidándonos de cuestiones como contrataciones por hora, supresión de los salarios caídos en caso de despido, utilizar empleador y empleado en vez de patrón y trabajador, puesto que no llevan a nada, ya que atentan contra los logros obtenidos a través de muchos años, y sino, que nuestros señores legisladores lean lo relativo a la Huelga de Cananea, realizada en el Estado de Sonora.

DÉCIMA PRIMERA. Se ha hablado de una nueva cultura laboral, en donde se debe revalorizar el trabajo humano, fomentar el desarrollo de la productividad, estimular los factores de la producción, tener a la empresa como una sociedad humana productiva, pero la realidad dista mucha de estas buenas intenciones. Es ilusorio pensar que la nueva cultura laboral debe comenzar por el trabajador, quien debe de comprometerse con su trabajo, cumplir a y en tiempo la prestación de sus servicios personales y subordinados, en resumen, trabajar a conciencia. Sin embargo, acaso el patrón ha asimilado esta nueva cultura laboral? La respuesta salta a la vista cuando para fomentar la creación de empleos se tienen que recurrir a estas figuras, *outsourcing* e intermediarios, que de suyo, resultan abominables. Es necesario concienciar al patrón para que sea él quien por principio de cuentas asimile la nueva cultura laboral, debido a que es quien impone y establece las políticas en el centro de trabajo. Si no la podemos esperar del patrón, entonces como pedírsela a los trabajadores.

DÉCIMA SEGUNDA. Finalmente, es menester mencionar que el respeto a la ley trae consigo un beneficio mayor que cuando se trata de buscar mecanismos que nos eviten cumplirla. En efecto, los contratos de suministro, prestación de servicios profesionales y las *outsourcing* se han convertido en esos mecanismos que tienen como propósito burlar el derecho del trabajo. Su esencia la corrompen aquellos que comercian con la fuerza de trabajo ajena. Si no respetamos y hacemos respetar nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo entonces, no podremos aspirar a un verdadero bienestar social.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. De la Servidumbre al Contrato de Trabajo. Editorial Tecnos. España. 1979.

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Revista de Derecho Privado. España. 1994.

ASCENCIO, ROMERO Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México. 2000.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. Editorial Mc Graw-Hill. México. 1997.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales del Trabajo. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. México. 1992.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford University. México. 2000.

BECERRIL MENDOZA, José Francisco. Derecho del Trabajo en México. Editado por José Francisco Becerril Mendoza. México. 1996.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Editorial Sista. México. 1998.

BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano Privado. Bay Gráfica y Ediciones. México. 1963.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Décimo séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. Editorial Trillas. México. 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México. 1997.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Vigésima segunda edición. Editorial Esfinge. México. 2002.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Editorial Esfinge. México. 1999.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1997.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. México. 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décimo primera edición. Editorial Porrúa. México. 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1972.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo novena edición. Editorial Porrúa. México. 2003.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero. Décima edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

DEL PESO NAVARRO, Emilio. Manual del Outsourcing Informático. Segunda edición. Editorial Díaz de Santos. España. 2003.

GARCÍA, Anselmo, Leonard Mertens y Roberto Wilde. Procesos de Subcontratación y Cambios en la Calificación de los Trabajadores. ONU. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Chile. 1999.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Editorial Harla. México. 1997.

GIDRON, Gil y Rueba Basilio. Nuevos Modelos de Gestión Empresarial: El outsourcing de Proceso de Negocios. Editorial Círculo de Empresarios. España. 1998.

KATZ, Ernesto R. La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo. Editorial De Palma. Argentina. 1957.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. México. 2003.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Relaciones Laborales en el Siglo XXI. Primera reimpresión. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. México. 2001.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores. México. 1997.

MARTÍNEZ GARRIDO, Luis Ramón. Tratamiento Laboral de la Contratación y Subcontratación entre Empresas. Editorial Fundación Confemetal. España. 1998.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo: Panorama y Tendencias. H. Cámara de Diputados LXI Legislatura. México. 2006.

ROTHERY, Brian e Ian Robertson. Outsourcing. Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez. Editorial Limusa. México. 1996.

WHITE, Robert y James Barry. Manual del Outsourcing. Traducción de Carlos Ganzinelli. Editorial Gestión 2000. España. 2000.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Editorial Porrúa. Cuarta edición. México. 1992.

ZARCO MATEOS, Francisco. Coord. Gral. Juan Rebolledo Gout. Historia del Congreso Constituyente de 1857. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Gobierno del Estado de Puebla. México. 1987.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima quincuagésima edición. Editorial Porrúa. México. 2007.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Comentada”. Tercera edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1992.

Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista. México. 2006.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Octogésima séptima edición. Editorial Porrúa. México. 2006.

Nueva Ley del Seguro Social. Comentada. Tomos I, II, III y IV. Instituto Mexicano del Seguro Social. México. 1998.

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. COMPILA XIII. “Legislación Federal y del Distrito Federal”. CD-ROM. México. 2006.

Ley del Impuesto sobre la Renta. Trigésima sexta edición. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. México. 2007.

Código de Comercio. COMPILA XIII. “Legislación Federal y del Distrito Federal”. CD-ROM. México. 2006.

Código Civil para el Distrito Federal. COMPILA XIII. “Legislación Federal y del Distrito Federal”. CD-ROM. México. 2006.

JURISPRUDENCIA

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, CONTRAVIENE EL PRINCIPIO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 3o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVO A QUE EL TRABAJO NO ES ARTÍCULO DE COMERCIO. Novena Época. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tesis aislada. Materia Laboral. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI. Pág. 1376. Clave: I.9o.T. Núm.: 190 L. 2005.

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena Época. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV. Pág. 1416. Tesis aislada. Clave: I.3o.T. Núm.: 145 L. 2006.

INTERMEDIARIOS. Quinta Época. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación XCVI. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Página: 971. No. Registro: 370,404. Tomo LXI. página 5029. tesis de rubro 'INTERMEDIARIOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO'. Tomo LXVI. Página 1955. tesis de rubro "INTERMEDIARIOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO". Tomo XCIII. Página 989. tesis de rubro 'INTERMEDIARIOS EN MATERIA DE TRABAJO'. Abril. 1948.

INTERMEDIARIOS. Sexta Época. Cuarta Sala. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Tomo XXII. Página: 87. No. Registro: 276,659. 1959.

INTERMEDIARIOS, LA CARGA DE LA PRUEBA DE SU SOLVENCIA CORRESPONDE AL BENEFICIARIO DE LA OBRA O SERVICIO. Octava Época. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. XIV. Página: 639. No. Registro: 211,564. Julio. 1994.

INTERMEDIARIOS, TRABAJADORES CONTRATADOS POR LOS. DEBE APLICARSE LA PRESUNCIÓN DERIVADA DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN AL BENEFICIARIO REAL DEL TRABAJO, POR MAYORÍA DE RAZÓN. Véase Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Tomo LXI. Página 5029. tesis de rubro: 'INTERMEDIARIOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO'. Novena Época. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII. Tesis: I.9o.T.131 L. Página: 1162. Mayo. 2001.

INTERMEDIARIOS. Quinta Época. Cuarta Sala. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XCVI. Página 971. No. Registro: 916,699. 1948.

LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). Novena Época. Pleno. Semanario

Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX. P. 260. tesis P./J. 28/99. Jurisprudencia. Constitucional. 1990.

PATRONOS E INTERMEDIARIOS. Quinta Época. Cuarta Sala. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXVII. Página: 941. No. Registro: 808,120. 1943.

PLURALIDAD DE DEMANDADOS EN MATERIA LABORAL. NO BASTA QUE UNO DE ELLOS ADMITA SER EL ÚNICO PATRÓN PARA ABSOLVER AUTOMÁTICAMENTE A LOS RESTANTES, SINO QUE, ADEMÁS, DEBE HACERSE EL ESTUDIO DE LAS CONSTANCIAS PARA DECIDIR LO PROCEDENTE. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Materia Laboral. Tomo XII. Pág. 72. Tesis de jurisprudencia 59/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en sesión pública del nueve de junio del año dos mil. 2000.

DICCIONARIOS

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo y Eleanor C. Hoague. Diccionario Jurídico Inglés-Español. "Law Dictionary". Tomo I. Editorial Heliasta. Argentina. 1996.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima primera edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1989.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. UNAM. Porrúa. México. 1994.

TAMAMES SANTIAGO GALLEGO, Ramón. Diccionario de Economía y Finanzas. Tercera edición. Editorial Alianza. España. 1996.

OTRAS FUENTES

FERNÁNDEZ FLORES, Eduardo. “*Outsourcing* y subcontratación” Revista Chilena de Derecho. Vol. 21. No. 1. Enero - Abril. Chile. 1994.

LOPEZ DEL VALLE, Sergio. “Estrategias del *Outsourcing* (subcontratación)”. Revista: Emprendedores. No. 63. Mayo - Junio. México. 2000.

MAS SABATE, Jordi. “Gestión Privada de Servicios Públicos: la Externalización (*Outsourcing*) en la Administración Pública”. Revista: Hacienda Municipal. Año 21. No. 74. Marzo. México. 2001.

ROMERO-PEREZ, Jorge Enrique. “La Externalización de Actividades Laborales (*Outsourcing*)”. Revista: de Ciencias Jurídicas. No. 102. Septiembre - Diciembre. Costa Rica. 2003.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Las Garantías Sociales. SCJN. Segunda edición. México. 2005.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Manual del Justiciable. “Materia laboral”. Editorial Cofunda. México. 2004.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Tomo II. Julio a Diciembre de 1988. México. 1988.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Exposición de motivos de la Ley Federal del trabajo de 1970. Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis. México. 2003.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Legislación Laboral y de Seguridad Social. “Y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación”. CD-ROM. México. 2006.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. SCJN. Sexta Época. Apéndice 1917-1995. Tomo V. Primera Parte. Cuarta Sala. tesis 587. pág. 388.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. SCJN. Tomo II. Julio a Diciembre de 1988. México. 1988. pág: 305.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Pleno. tesis P./J. 28/99. Tomo IX. Abril de 1999.