



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**LA SUBCONTRATACIÓN Y EL INCUMPLIMIENTO DE LOS
ARTÍCULOS 14 Y 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

TOMASA IDALIA TEPALCAPA TÉLLEZ

ASESOR: DR. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO, D.F. 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme la vida
y permitir que concluyera
una etapa más de ella.

Porque cuando he caído
siempre has estado
para ayudarme a levantar.

A mis padres

Con la mayor gratitud por todos sus esfuerzos,
sus desvelos, sus sacrificios para que yo pudiera
terminar mi carrera profesional.

Por las lágrimas que cayeron de sus ojos
cuando sus sueños se quebraban.

Por haberme dado todo y por enseñarme
a luchar por lo que se quiere.

Mil gracias por guiar mi camino y estar
siempre a mi lado en los momentos
difíciles.

Mi triunfo es de ustedes.

A mi hermano, porque las diferencias
también son un punto de partida
para llegar al entendimiento;
gracias por existir te quiero mucho y
siempre estaremos unidos.

A la Universidad Nacional Autónoma de México
mi Alma Mater, mis infinitas gracias
por encontrar en ella una fuente inagotable
de conocimientos e impagable riqueza de mi realización.

De igual forma a la Facultad de Derecho
por tener el honor de estudiar en ella
y de forjar mi crecimiento profesional.

Asimismo al Seminario de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
por haber aceptado y aprobado mi propuesta
de tesis, para poder llegar a mi realización profesional.

A todos y cada uno de los profesores
que he tenido, mucho agradezco
las enseñanzas y sus sabios consejos,
porque son ejemplo e inspiración
hacia el camino de la docencia.

Al Dr. Gerardo Valente Pérez López
Por ser mi asesor y por concederme
un privilegio por su docta dirección,
sin la cual no hubiera podido
culminar este proyecto.

A usted Dr. Gerardo, que siempre me ha demostrado
que la sencillez y humildad no solo son virtudes
de un gran hombre, sino la puerta al éxito;
con mucho cariño, respeto y admiración.

A mis amigos, por que la verdadera Amistad perdura y se fortalece a través del tiempo y la distancia. Aparte de hacerme ver mis debilidades y errores a tiempo para ser mejor y que me aceptan tal como soy.

A ti, que sin pedir a cambio nada me ayudaste a seguir creyendo que amor y amistad no solamente son conceptos y palabras sino entrega noble y desinteresada.

A todos ustedes, que han contribuido en mi formación de alguna manera y que siempre han estado a mi lado.

ÍNDICE

La subcontratación y el incumplimiento de los artículos 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo

	Pág.
Introducción	I

Capítulo I.

Conceptos y generalidades.

1.1 Relación Individual de Trabajo.	1
1.2 Sujetos de la Relación de Trabajo.	8
1.2.1 El trabajador.	8
1.2.1.1 Trabajador de base.	9
1.2.1.2 Trabajador de confianza.	11
1.2.2 El patrón.	15
1.2.2.1 El patrón sustituto.	16
1.2.2.2 El intermediario.	17
1.3 Temporalidad de las relaciones de trabajo.. . . .	19
1.3.1 Por tiempo indefinido.	20
1.3.2 Por tiempo determinado.	20
1.3.3 Otras modalidades.	20
1.4 Derechos y Obligaciones de los trabajadores y los patrones.	21
1.4.1 De los trabajadores.	22
1.4.2 De los patrones.	27
1.5 Trabajos típicos y trabajos especiales.	30
1.5.1 Trabajos típicos.	31
1.5.2 Trabajos especiales.	32
1.5.2.1 La subcontratación.	33

Capítulo II.

Antecedentes de la subcontratación.

2.1 Nacimiento del Derecho del Trabajo. 35
2.2 Nivel mundial. 41
2.3 Nivel nacional. 52
2.4 Por qué se presenta la subcontratación. 64

Capítulo III.

Derecho Comparado.

3.1 La subcontratación en diversas partes del mundo. 68
3.2 Canadá. 69
3.3 Chile. 71
3.4 Estados Unidos. 74
3.5 España. 79
3.6 Francia. 80
3.7 Japón. 83
3.8 Uruguay. 88

Capítulo IV.

Marco Jurídico.

4.1 El artículo 123. 92
4.2 Ley Federal del Trabajo. 96
4.2.1 Artículo 12. 98
4.2.2 Artículos 14 y 15.	101
4.3 Panorama general de la subcontratación.	104
4.4 Modalidades de la subcontratación.	109
4.5 Clasificación de la subcontratación por la relación con el beneficio al trabajo.	111
4.6 Clasificación de la subcontratación por su legitimidad.	113
4.7 Diversidad tipológica.	113
4.7.1 Sistema triangular con intermediarios.	114

4.7.2 Sistema sin participación de tercero.	. . .	116
4.7.3 Sistemas mixtos.	. . .	117
4.8 Caso práctico el Centro de Atención Telefónica a Clientes (el CAT).		117
4.9 Ventajas y Desventajas de la subcontratación.	. . .	122
4.9.1 Para el empleador.	. . .	123
4.9.2 Para los trabajadores.	. . .	123
Conclusiones.	. . .	126
Bibliografía.	. . .	130
Anexos.		

INTRODUCCIÓN

El progreso no es únicamente eficiencia económica y financiera, menos aún el mejoramiento gradual de los indicadores macro-económicos, como hoy se pretende; es el fomento de una auténtica justicia social, el sentimiento igualitario de la sociedad, el respeto a la dignidad y la disidencia; es la libre expresión de ideas y el acceso efectivo a la información. En cuanto individuos, pueblos y grupos se encuentran en situación de manifestarse espontáneamente y con respeto a los demás, para el logro de un positivo avance cultural.

En los últimos decenios la expansión empresarial, provocada por la transformación y reestructuración de las actividades económicas en todos los países, así como el cambio tecnológico, ha provocado la apertura de la economía mundial; los nuevos sistemas de gestión empresarial, con el fin de atraer y retener empresas, nacionales o extranjeras, ha impulsado la expansión de los trabajos atípicos o fuera de la norma, entre los cuales se encuentra el trabajo en régimen de subcontratación.

No basta tener un progreso económico, si no también adquirir los compromisos que puedan lograr un mejoramiento social en nuestro país; actualmente, con la subcontratación de personal, existe una desigualdad de oportunidades para todos en cualquier sector de la población.

Esta investigación comienza, en el capítulo primero, con la referencia de algunos conceptos básicos que contempla el estatuto laboral, que son necesarios para comprender el tópico central de la tesis.

En el capítulo segundo, se hace alusión a los antecedentes del Derecho del Trabajo, tanto en nuestro país como en el resto del orbe, por considerarlo preciso para explicar como han ido evolucionando las normas laborales hasta llegar a un mundo globalizado.

También se analizan, en el capítulo tercero, diversas legislaciones de otros países, en lo concerniente al trabajo en régimen de subcontratación observando como se mezclan o confunden en un punto ineludible de un lenguaje cada vez más global.

Por último, en el desarrollo del capítulo cuarto, se cita al artículo 123 Constitucional así como a nuestra Ley Federal del Trabajo, analizando los llamados trabajos especiales o atípicos.

Se acota la problemática que se genera en torno al trabajo en régimen de subcontratación, destacando sus causas, su clasificación así como ventajas y desventajas vistas desde la óptica de los sectores del proceso productivo.

Pese a que, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo prohíbe, que el trabajo se trate como artículo de comercio, en la práctica, la comercialización del mismo es común, por lo que se debe corregir esta situación tan dañina en la sociedad; pero sí en verdad, se aplicará la ley correctamente, no habría problema alguno.

Asimismo, se expone, hasta qué punto la ley laboral mexicana protege a los trabajadores que se emplean bajo el régimen de subcontratación, si su cobertura es la adecuada, y si requiere ser modificada (ya que actualmente existe un gran debate acerca de una reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo) para ir acorde a los cambios que implica la apertura comercial.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

1.1 Relación individual de trabajo

El concepto “relación individual de trabajo” se refiere a la prestación de servicios de una persona a otra, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le haya dado origen. Es fundamental la subordinación del trabajador con respecto al patrón, a cambio de un salario determinado; se puede precisar que la relación individual de trabajo comienza en el momento en que se empiezan a prestar los servicios.

El vinculo laboral puede surgir de diversas formas así lo establece el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente **“...cualquiera que sea el acto que se le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”**.

En el derecho civil, se sigue la norma en general, de que los CONTRATOS son los actos jurídicos que a través del acuerdo de voluntades, crean o transmiten derechos y obligaciones, llamando CONVENIOS, a los que, los modifican o extinguen.

Tomando como base lo antes referido, podemos ver que la Ley Federal del Trabajo actual ha adoptado también la idea del contrato, ya que lo define en el segundo párrafo de su artículo 20 como **“cualquiera que sea su forma 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 relación laboral se compone de dos elementos básicos; 1) los elementos subjetivos que son: el trabajador y el patrón y 2) los elementos

objetivos que es: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Al respecto, puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, cuando se pacta un trabajo para su realización posterior; en sentido contrario, la existencia de la relación de trabajo hace evidente el contrato, debiéndose aclarar que la falta del escrito en el que se documenta aquel es siempre imputable al patrón.

Para él Dr. Dávalos *“el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular el intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa”*¹

A lo afirmado por el Dr. Dávalos podemos agregar, que en la realidad casi siempre se da la relación laboral como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo; por tal motivo la normatividad laboral establece la presunción de la existencia de un contrato y de la relación de trabajo, como lo indica la vigente Ley Federal del Trabajo en su artículo 21, que a la letra dice: **“se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que recibe”**

Como ya se mencionó anteriormente, se puede aseverar que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón, está necesariamente originado por un acuerdo de voluntades. Por lo que este hecho, hace que nazca el contrato individual de trabajo, para que se reconozca como tal y así mismo pueda surtir sus efectos legalmente tiene que cumplir con ciertos elementos, mismos que se indican a continuación como lo son los elementos esenciales y los presupuestos de validez.

Los elementos esenciales son:

¹ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Porrúa, S.A., México, 1999, p.105.

a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato y puede ser expreso, éste se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo estipulado en el artículo 25 de la legislación laboral (que hablaré más adelante) o verbalmente; o tácito cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b) Objeto posible, es un objeto directo: a) por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal u subordinada, y b) por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario. La prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Los presupuestos de validez son:

a) Capacidad, de las partes se dividen en dos, Capacidad de goce, es la que tiene todo individuo y consiste en ser titular de derechos y obligaciones y, la de ejercicio, que es la que permite hacer valer para sí o para otra persona sus derechos. En el derecho civil la capacidad de ejercicio se adquiere al cumplir 18 años de edad. En cambio, en la normatividad laboral la capacidad de ejercicio se alcanza a los dieciséis años de edad; ello significa que los trabajadores de esa edad podrán, celebrar contratos individuales de trabajo.

En caso de iniciar la relación de trabajo, antes de los dieciséis años, deberán tener autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución y la legislación laboral prohíben el trabajo de los menores de 14 años. Pero también puede decir que la legislación de nuestro país es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebren contratos de trabajo.

b) Ausencia de vicios del consentimiento, este presupuesto que contempla la Ley Federal del Trabajo en sus artículo 47, fracción I y 51 existe vicio del consentimiento, que es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que o propone, y no con la nulidad del contrato de trabajo.

c) Licitud en el objeto, en el artículo 5° de la normatividad laboral actual indica las causas fundamentales de licitud en el objeto de la relación laboral, que a continuación se enumeran:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años,
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar al pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos de prerrogativa consignados en las normas de trabajo.

d) La forma, se exige por escrito el contrato individual de trabajo, para especificar con claridad las condiciones de trabajo; al respecto el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo actual dice: **“las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedarán uno en poder de cada parte”**

Por lo que, se refiere al contenido del contrato, lo podemos ver en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que nos rige, y éste consiste en lo siguiente:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por 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.

El contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la ley laboral; aun en ese caso subsiste la relación laboral.

Es importante mencionar que la relación de trabajo por esencia, es dinámica; nos referimos a que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, se van transformando las condiciones de la relación laboral. Por regla general, la que determina una modificación de las condiciones, es por la vía de ascenso o sólo de aumento de salario (lamentablemente esta vía, la mejoría solo deriva del “alza” de los salarios mínimos). Como excepción a la regla, a veces cuando se trata de empresas que han establecido cursos de capacitación, para determinados trabajadores con mayor aptitud, los lleva a lograr mejores condiciones de trabajo casi de una manera objetiva y necesaria, al plantearse una vacante o surgir un puesto de nueva creación, mediante concurso de mérito y derechos de antigüedad.

En otro orden de ideas, las relaciones de trabajo, están expuestas a ciertas eventualidades que afectan en forma transitoria o en forma definitiva, me refiero a que algunas serán el resultado de la conducta o de las circunstancias de una de las partes; en otras ocasiones el factor es un caso fortuito o de fuerza mayor; y por último la alteración de la relación laboral se da por una mezcla de situaciones: la conducta de una de las partes y un acto de tercero.

De manera precisa la Ley Federal del Trabajo menciona las causas por las que, la relación laboral puede ser: modificada, suspendida, rescindida o terminada, según sea a cada caso en específico.

La modificación, se refiere solo a las condiciones de trabajo y no a la relación laboral en sí misma considerada. Puede haber modificación subjetiva (radica en la voluntad de las partes) que se produce en el caso de la sustitución patronal, ya que uno de los sujetos cambia por otro; y la modificación objetiva (ajena a la voluntad de las partes) es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral, como son resoluciones administrativas, fijación de salarios mínimos, laudos económicos y contratos colectivos de trabajo.

La suspensión, de acuerdo con el artículo 42 de la legislación laboral vigente, lo característico de la suspensión de la relación de trabajo, radica en que cesa la obligación de prestar servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador, ni para el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los conocimientos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La rescisión, es el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

La terminación, de la relación de trabajo se entiende por la cesación de sus efectos a partir de determinado modelo, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, sí como todas las obligaciones secundarias; la terminación puede obedecer a varias causas, algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales: así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas de acuerdo al artículo 434 fracciones II y III, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación y el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, respectivamente; por último puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes.

Por regla general en el escrito se hace constatar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón. El trabajador puede renunciar en cualquier momento de acuerdo al Dr. Néstor de Buen Lozano²

1.2 Sujetos de a relación de trabajo

El derecho del trabajo indica que, son sujetos de la relación laboral el trabajador y el patrón.

1.2.1 El trabajador

El concepto de trabajador es genérico, por que constituye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra; por lo que, la condición de trabajador se adquiere con la prestación del servicio en forma personal y subordinada.

² DE BUEN LOZANO, Néstor L. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Conceptos Generales, Decimotercera Edición, Revisada y Actualizada Porrúa, S.A., México, 2000, p.597.

No hay un estatus rígido de trabajador, con ello se quiere decir, que no se es trabajador por si mismo, sino en la medida en que participa como sujeto de una relación de trabajo.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo actual, define al trabajador como **“la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”**. El concepto “subordinación” es el elemento esencial de la relación laboral, (su contraprestación es el salario).

De acuerdo con la disposición de la legislación laboral, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio y también podemos tomar los siguientes elementos para hacer válida y presumir la existencia de una relación laboral; como son:

- a) El trabajador siempre será una persona física,
- b) Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral,
- c) El servicio ha de ser en forma personal,
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada.

La subordinación que se da en la prestación del servicio, tiene limitantes como: lo pactado o convenido a la relación concreta, la jornada (horario, tiempo) por el cual se pacto el servicio específico bajo un salario.

1.2.1.1 Trabajador de base

Son aquellos que dependen de la naturaleza de la actividad que desarrollan dentro de la fuente de trabajo.

Los trabajadores, en cuanto a las funciones que desempeñan en el desarrollo de sus actividades laborales se clasifican en:

- a) De confianza, y
- b) De base.

Sobre el particular se anota la siguiente tesis de Jurisprudencia:

RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Conforme a los artículos 9º, 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) **Trabajadores de confianza**, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa establecimiento; y, B) **Trabajadores de base o de planta**, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se entiende a la dualidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: Para obra determinada; y, b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4) Por inversión de capital determinado. Es ese contexto, no deben confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de **trabajador de base** no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un **trabajador de planta** sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un **trabajador de planta** puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un período atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente por que no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un **trabajador de confianza** puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la

clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concreta.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6123/206. Fabiola Sánchez Carranza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIV, Novena Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Septiembre de 2006, Pág. 1527.

1.2.1.2 Trabajador de confianza

La Ley Federal del Trabajo señala la categoría de trabajador de confianza en su artículo 9° **“depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.**

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

El Dr. De Buen Lozano habla de “Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que indica, que están protegidos por la normatividad laboral, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general”³

³ Ibídem, p.495.

Los trabajadores de confianza nunca pueden ser de base; se entienden en razón de las funciones que estén realizando y son personas que tienen carácter de trabajos personales.

De acuerdo con la siguiente tesis, emitida en los tribunales laborales, podemos afirmar lo antes referido;

TRABAJADORES DE CONFIANZA. RESULTA INSUFICIENTE PARA ACREDITAR DICHA CALIDAD EL CATÁLOGO DE PUESTOS ELABORADO POR EL PATRÓN.

En términos del artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; por consiguiente, la calidad de confianza deriva de la naturaleza objetiva de las actividades que se realicen y no de la apreciación o catalogación que hagan los patrones de manera subjetiva, pues la idea del legislador fue considerar aquellas actividades vinculadas en forma inmediata y directa con la vida de la empresa, con sus intereses y la realización de sus fines. Por tanto, para determinar si un trabajador se desempeña en un puesto de confianza debe demostrarse que las actividades materialmente realizadas por el trabajador son las que el precepto legal en comento define como de confianza, tales como las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, y no las que se enuncien en un catálogo de puesto o normatividad interna de la patronal.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 876/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos, Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, septiembre de 2003, página 1445, tesis I.5º.T.227 L, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTÍCULO 9º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO EN LO PACTADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO."

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Novena Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Enero de 2005, Pág. 1909.

En esta categoría encontramos limitaciones como lo son:

1.- Jamás pueden ser de base, tienen estabilidad relativa y no tienen derecho a la reinstalación de acuerdo a la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Cuando son, además representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales de las empresas) no participan en las utilidades lo establece la fracción I del artículo 127 de la legislación laboral.

3.- Sí se trata de empleados de confianza que no representen al patrón, participaran limitadamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo como lo estipula el artículo 127, fracción II de la normatividad laboral.

4.- No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero si pueden formar sus propios sindicatos, ni serán tomados e consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga de acuerdo al artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley, de acuerdo con el artículo 183 de la legislación laboral.

6.- Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se establecen en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 y 185 de la ley laboral.

8.- Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que estos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea cargo de éste la responsabilidad del conflicto.

Ya que se ha realizado la diferencia de trabajadores de base y de confianza, solo queda por ver a los trabajadores de planta de temporada y a los temporales.

Los trabajadores de planta de temporada son: una necesidad permanente de ciertas empresas, el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente por que no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos, como en la hipótesis de los ingenios azucareros.

Los trabajadores de planta pueden ser de planta continuos, a los que se les denomina trabajos de planta permanentes, y trabajos de planta de temporada.

De acuerdo con la regla general de que la duración de toda relación laboral es por tiempo indeterminado, salvo pacto en contrario, en caso de conflicto sobre su duración, el patrón tiene la carga de la prueba para demostrar que la relación laboral es temporal.⁴

Los trabajadores temporales dependen de la naturaleza del servicio de acuerdo a los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴DAVALOS MORALES, José. op. cit., p.123.

1.2.2 El patrón

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, como: empleador, patrono, patrón, empresario, solo por mencionar algunos.

Tradicionalmente se han venido usando los términos de patrón y empresario, actualmente el de empleador.

En el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo vigente, regula la figura del patrón que **“es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

Si el trabajador conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos”.

El párrafo 2° del artículo 10 de la legislación laboral actual (ley de 1970), se estableció para que no hubiera simulaciones de relación de trabajo; por que durante muchos años, los servicios de los agentes de comercio y otros semejantes fueron disfrazados, bajo la forma de contratos de comisión mercantil; en otras ocasiones se recurría a las contrataciones de servicios aparentemente profesionales. Una persistente tendencia jurisprudencial en el sentido contrario que culminó con las disposiciones existentes, limitó esos fraudes legales, dando margen a la política expansionista e integral que caracteriza hoy por hoy al derecho del trabajo.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física (ser humano, un ente biológico) o moral (ésta sea una sociedad civil o mercantil), y
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.

1.2.2.1 El patrón sustituto

Uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo en nuestro país es precisamente la estabilidad en el empleo, los cambios sufridos por las empresas tales como ventas, fusiones o escisiones, no deben repercutir en forma negativa en sus colaboradores, a grado tal que se prescindan de sus servicios.

Por ello es que, la normatividad laboral muestra a la sustitución patronal como la forma en que han de protegerse las relaciones laborales de los trabajadores de las empresas donde se presentan tales eventos.

La Ley Federal del Trabajo que nos rige, en su artículo 41 regula la figura de la sustitución patronal, por cierto precariamente, por que no señala en qué consiste, es decir, no contempla ninguna definición, sino que únicamente se limita a mencionar sus alcances, protegiendo a los trabajadores al referir que esta figura no afecta las relaciones de trabajo celebradas por la empresa o establecimiento e incluso prevé que el patrón sustituto es solidariamente responsable con el nuevo respecto de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales nacidos antes de la fecha de la sustitución, y hasta por el término de seis meses, transcurrido este plazo, el segundo es quien debe hacer frente a todas y cada una de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Para que inicie este término es requisito indispensable que el patrón sustituto dé el aviso correspondiente, ya sea al sindicato o a los trabajadores, aun cuando en ocasiones los patrones sustituto y sustituido lo comunican en forma conjunta.

Para el Dr. Mario de la Cueva, la sustitución patronal es la transmisión de la propiedad de una empresa o un establecimiento, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo o sustituto, como le llama

la Ley, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que se origine de las relaciones de trabajo.⁵

Los tribunales en materia laboral han emitido la siguiente tesis:

SUSTITUCIÓN PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA

La sustitución patronal opera *cuando se transmite total, o parcialmente la entidad jurídica económica que dio origen a la relación laboral y si se continúa explotando el trabajo que se realizaba para el patrón original*. En consecuencia, si el comprador adquirió en su totalidad una negociación o unidad económica, propiedad de una moral y la siguió explotando, resulta claro que para los efectos de las normas del trabajo y de la sustitución patronal, no era necesario que hubiese adquirido en su totalidad a la persona moral, sino que bastaba para ello, que se hubiere apropiado en su totalidad de la sucursal o de la empresa respectiva, en la que se generó la relación de trabajo. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 60/91. Mercedes Zamora López de Torrija. 22 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario José de Jesús Echegaray Cabrera.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Junio de 1991, Pág. 444.

1.2.2.2 El intermediario

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Por que, consiste en que una persona conviene con otra para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, ya que suelen ser insolventes, solo realiza las actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios, como lo indica el artículo 12 de la legislación laboral.

Es el caso de las agencias de colocación, a las que se refiere la fracción XXV del inciso "A" del artículo 123 Constitucional, en la que se

⁵DE LA CUEVA, Mario. Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales, Tomo I, Decimasexta Edición, Porrúa, S.A., México, 1999, p.229.

dispone que “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.”

El artículo 13 de ley laboral, previene que 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 con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Para poder entender mejor el párrafo anterior, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que se entiende por empresa y que por establecimiento, 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”**.

En economía, la empresa es la unidad económica básica encargada de satisfacer las necesidades del mercado mediante la utilización de recursos materiales y humanos. Se encarga, por tanto, de la organización de los factores de producción, capital y trabajo.

Cuando se habla de empresa, se tiene una idea general, que lo comprende todo, ya que reúne factores activos que son: empleados, propietarios, sindicatos, que ayudan a conseguir los objetivos de la empresa; que es la producción de bienes o servicios, también cuenta con factores pasivos: como materias primas, tecnología, conocimiento, contratos y tiene una organización que consiste en coordinación y orden entre todos los factores y áreas. En tanto al establecimiento, es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas,

donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes; la distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo.

La labor que proporciona el trabajador, se realiza de forma personal y subordinada, por lo que es necesario hacer distinción entre el servicio personal y servicio subordinado.

Para que se de el servicio personal, como condición indispensable es que, el servicio sea desempeñado por él mismo trabajador, en forma personal y no por conducto de otra persona, por lo que se refiere al servicio de manera subordinada, éste habrá de efectuarse bajo las ordenes del patrón, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores, en todo lo referente al trabajo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 134, fracción III de la legislación laboral.

De acuerdo con el Dr. Dávalos, “la subordinación, es la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquier que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por si, en la relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o a favor del patrón”⁶

1.3 Temporalidad de las relaciones de trabajo

Cuando se hace referencia a las relaciones de trabajo, se habla de su temporalidad como caso específico, es decir, el tiempo de duración de la relación laboral, mismo que se debe señalar en el contrato, de lo contrario en la Ley Federal del Trabajo con base en el principio de estabilidad laboral se determina que la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

⁶DAVALOS MORALES, José. op. cit., p. 93.

1.3.1 Por tiempo indefinido

Las relaciones a tiempo indefinido son todas aquellas que se establecen sin determinar una fecha o duración máxima del término de contrato.

La legislación laboral se rige por principios, como el de estabilidad laboral, que permite al trabajador entre otras cosas, el permanecer en su trabajo, en tanto cumpla con sus obligaciones, pudiendo adicionalmente obtener otro tipo de beneficios, como son la antigüedad, cabe mencionar que este principio sólo puede ser relativo, ya que el empleador está en posibilidad de dar por terminada la relación laboral en cualquier momento y sin causa justificada, siempre y cuando indemnice al trabajador conforme a la Ley.

1.3.2 Por tiempo determinado

El señalar un tiempo determinado en un contrato, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo se puede dar únicamente, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la propia Ley Federal del Trabajo, aunque cabe señalar que el contrato se prorroga por tiempo en que subsista las condiciones que le dieron origen.

1.3.3 Otras modalidades

Dentro de la temporalidad de las relaciones laborales como ya lo hemos dicho, podemos distinguir al llamado trabajo eventual y el trabajo de temporada o temporal.

El caso concreto se presenta en el trabajo de los domésticos señalado en el artículo 343 de la norma laboral actual, precepto que permite al patrón

rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciativa del servicio.

En los casos de ascenso por vacantes definitivas, o por vacantes con duración mayor de treinta días o por la creación de nuevos puestos, los trabajadores más antiguos de la categoría inmediata anterior de la respectiva profesión u oficio tienen un derecho preferente para ocupar el puesto.

La ley laboral no contempla el “contrato de prueba” pero en la práctica si se da un período de prueba dentro de la relación laboral, tanto en su inicio como en los procesos de ocupación de vacantes.

El problema más delicado, a propósito de la prueba, es el de la calificación técnica y moral del trabajador.

También existen los trabajadores eventuales, cuya función o actividad no tienen nada que ver con la finalidad de la empresa (contratan a una o varias personas una determinada empresa para pintar o componer alguna máquina); y los ocasionales es cuando van a prestar un servicio de manera ocasional, por sucesos irrepetibles por las diferentes causas, como un espectáculo, un evento o el censo que realiza el INEGI cada 5 o 10 años.

Por lo que se refiere a, los trabajos de temporada o temporal, su actividades se realizan en determinadas fechas del año (cuestión de naturaleza), son cíclicas, como lo es la recolección de café, cosecha de la caña, etc. La característica esencial en este rubro es que deben ser los mismos trabajadores, que vienen realizando ese trabajo cada año.

1.4 Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones

Cuando una relación laboral se establece, se da por hecho que se aceptan, todos los aspectos que la misma trae consigo; tanto para el trabajador como para el patrón; ya que las partes componentes de dicha

relación no se pueden dejar al libre albedrío, por la desproporción notable de fuerza de uno y otro sujetos, así que, para lograr un equilibrio armónico entre los factores de la producción, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 132 al 135 instituyen una serie de derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.

1.4.1 De los trabajadores

Las obligaciones del trabajador son la prestación del servicio y las actividades que son inherentes o derivados de aquella.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 134 y 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores, que se dividen en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y complejas.

a) obligaciones de dar

Las obligaciones de dar, son generalmente las, que estipulan en el artículo 134 en su fracción VI que hace referencia a: “restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción”; en esta fracción podemos notar que hay una dualidad de obligaciones por un lado menciona la obligación de dar, que es la de restituir al patrón los materiales no usados, y por el otro la obligación de hacer que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles; ambas obligaciones derivan de la prestación del trabajo.

b) Obligaciones de hacer

Las obligaciones que involucran una participación, una conducta activa por parte de los trabajadores en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

1.- El trabajo tiene una determinada intensidad, que el trabajador debe realizar, de acuerdo a la fracción IV “Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos”; esta es la principal obligación del trabajador.

2.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; de acuerdo con la fracción V.

3.- Esta es una obligación humanitaria, que está relacionada con los trabajos de emergencia, y esta estipulada en la fracción VIII “prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo”.

4.- Tiene el trabajador la obligación de integrar los organismos que establece la Ley Federal del Trabajo, como por ejemplo: el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores de acuerdo con la fracción IX “Integrar los organismos que establece esta Ley”.

5.- La fracción XI “poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas”; esta obligación tiene como objetivo evitar epidemias en los centros de trabajo, que perjudiquen al trabajador o al patrón.

6.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones, de acuerdo a la fracción XII.

c) Obligaciones de no hacer

El artículo 135 de la Ley contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores que implican una abstención por parte de éstos y las prohibiciones consignadas en dicho artículo, se incluye la establecida en la fracción XIII del artículo 134:

1.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa; de acuerdo con el artículo 134 en su fracción XIII.

2.- Queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; estipulando en el artículo 135 en su fracción I.

3.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón, lo establece el artículo en la fracción II.

4.- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada; por el artículo 135 fracción III.

5.- Esta prohibido presentarse al trabajo en estado de embriaguez y bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico, ya que así lo estipula el artículo 135 en sus fracciones IV y V.

6.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punto-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; artículo 135 fracción VI.

7.- Suspender las labores sin autorización del patrón; artículo 135 fracción VII.

8.- Realizar colectas en el centro de trabajo, artículo 135 fracción VIII.

9.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; artículo 135 fracción IX.

10.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento, artículo 135 fracción X.

d) Obligaciones complejas

Las obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples, o sea, que se juntan las de hacer, no hacer, dar o tolerar:

1.- Una obligación de carácter complejo es la de que el trabajador debe cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables de acuerdo con el artículo 134 en la fracción I.

2.- Deberá observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; por el artículo 134 fracción II.

3.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, así lo indica el artículo 134 fracción III.

4.- Esta obligación es de carácter moral y social, por que deberá observar buenas costumbres durante las labores, dentro del trabajo; como no cometer actos inmorales dentro de la empresa, no decir injurias a sus compañeros de trabajo o al patrón, no presentarse a laborar en estado de

embriaguez y no portar armas durante el trabajo, por el artículo 134 fracción VII.

5.- Deberá someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, es obvio que la razón por la cual se impone esta obligación es la de preservar la salud del trabajador, así lo estipula el artículo 134 fracción X.

En cuanto a la jornada de trabajo, la de los menores de dieciséis años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán reposo de una hora por lo menos.

La legislación laboral prohíbe la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los domingos y de descanso obligatorio.

En cuanto a los patrones que contraten a menores de dieciséis años, están obligados a:

I.- Exigir los certificados médicos que lo acrediten que están aptos para el trabajo.

II.- Llevar un registro de inspección especial, con la indicación de la fecha de su conocimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan el tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

IV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento; y

V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

1.4.2 De los patrones

De acuerdo con el Dr. Mario de la Cueva las obligaciones imperativas impuestas por el estatuto laboral medidas destinadas a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futura de sus niveles de vida; son condiciones que deben satisfacer en toda prestación de trabajo y las podemos clasificar de la siguiente forma:

a) Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante las horas de la jornada, pero no siempre puede llevarse a cabo, por que si el patrón no establece las condiciones que permitan el desarrollo del trabajo, como el no facilitar los instrumentos de trabajo.

De esta circunstancia surgen diversas cuestiones; mismas que se agrupan en:

I.- La llamada obligación de proporcionar el trabajo; la obligación del trabajador es poner su energía de trabajo a disposición del patrón, la no utilización de ella, hace ajeno al trabajador, no puede ocasionar en su perjuicio, el patrón debía pagar el salario. De acuerdo a estas consideraciones, la doctrina laboral dedujo que la llamada obligación de proporcionar el trabajo, no existe.

II.- La obligación de recibir el producto del trabajo; esta obligación toma importancia en los casos de salario por unidad de obra, por que el salario debe pagarse por producto de obras realizadas, a fin de establecer el monto de lo que debe pagarse. Si el patrono no recibe el producto del trabajo, no quedaría otra solución que pagar la cantidad que el trabajador señale; se impone al patrón la obligación de "recibir oportunamente el trabajo" y se previene que el incumplimiento de esa obligación da origen a una indemnización por el tiempo que pierda el trabajador.

III.- La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo; el incumplimiento de esta obligación, si los instrumentos y útiles de trabajo son indispensables, implica que el patrón hace imposible la prestación del trabajo.

IV.- La obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador; está consignada en el artículo 132, fracción IV de la legislación laboral, dispone que prohíbe como una defensa de los bienes del trabajador, la retención de esos objetos.

b) Las obligaciones educacionales; por parte de los patrones, son de dos tipos:

I.- Las obligaciones educacionales generales; el patrón deben cooperar para la alfabetización de los trabajadores, para la enseñanza primaria y secundaria, también deben fomentar las actividades culturales y deportivas.

En la fracción XIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo vigente, impuso a los patrones la obligación de colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores y contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionales los equipos y útiles necesarios, el fomento de la cultura establece una pequeña biblioteca, formación de grupos artísticos, platicas sobre temas diversos, exhibición de material cultural.

II.- Las obligaciones de capacitación; no es solamente esencial en la hora actual, sino que es demás un beneficio general: para los trabajadores, por que es la base de su elevación en la jerarquía de las actividades; y para la empresa, por que la prestación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y por que el crecer al rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades.

c) Las obligaciones de previsión social; estas obligaciones pertenecen al campo de la seguridad social, por que su emisión es defender la salud y la vida de los trabajadores.

La fracción XV de la Declaración de derechos sociales, impone a los empresarios destinadas a la prevención de los riesgos de trabajo, a cuidar la higiene y salubridad de los establecimientos y lugares de trabajo y a organizar éste de tal manera que “resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa” y lo ya mencionado, también esta establecido en el artículo 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX de la normatividad laboral.

d) Las obligaciones llamadas sindicales; se encuentran establecidas en los artículo 132 y 133 de la legislación laboral actual, contienen otros grupos de obligaciones y prohibiciones, que son en su mayoría obligaciones de colaboración o de cooperación, que se han considerado siempre indispensables para el desarrollo normal de la relación de trabajo, destacan la concesión de licencias para desempeñar comisiones del sindicato, como instalar las oficinas del sindicato, poner en conocimiento de los trabajadores y del sindicato las vacantes que ocurran y la creación de puestos nuevos, a fin de que pueda ejercerse el derecho de ascenso, y hacer las deducciones de las cuotas sindicales.

e) Las obligaciones de poner en el índice; en Europa en la época del movimiento obrero, los empresarios adoptaron la práctica de formar listas, de todos aquellos trabajadores que eran separados del trabajo con motivo de su labor en beneficio del mejoramiento de las condiciones de trabajo, los patrones formaban listas negras, que daban a conocer a los demás patrones, mediante circulares, publicaciones, etc. Hoy día esta la prohibición de poner en el índice a los trabajadores, que es el nombre con el que se conoce este procedimiento inhumano y el principio de estabilidad en el

trabajo, y la cláusula de exclusión de ingreso, han permitido resolver la mayor parte de las controversias⁷.

Es trascendente mencionar la responsabilidad, que surge como consecuencia de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado (acontecimiento fortuito) o cuando se produce una violación a un deber.

Por que, en nuestro derecho laboral, el concepto de responsabilidad aparece en forma constante, en la Ley, en sus artículos 13, 14 y 15 nos habla de una responsabilidad solidaria entre personas; en el artículo 32 menciona la responsabilidad civil en que incurre el trabajador que incumple las normas del trabajo; el artículo 41 establece la responsabilidad solidaria del patrón sustituido; los artículos 42, 46, 47 y 51 hacen igualmente referencia a la responsabilidad, a propósito de la suspensión, rescisión o terminación de las relaciones de trabajo.

El artículo 134 excluye la responsabilidad de los trabajadores por el uso de material o herramientas en mal estado de acuerdo a la fracción VI. En el artículo 921 se determina que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades que intervengan en la prestación de un emplazamiento de huelga, “bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo”. Todo el Título Noveno de la ley, dedicado a los “riesgos de trabajo” constituye un capítulo fundamental de la responsabilidad.

Por último, el Título Dieciséis, final de la ley se intitula, precisamente “Responsabilidades y sanciones”.

1.5 Trabajos típicos y trabajos especiales

⁷ DE LA CUEVA, Mario. op. cit., pp. 399-407.

El derecho del trabajo tiende a considerar por separado determinadas actividades para las que, crea un estatuto especial. El derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados; así que, por ahora es necesario que estudiemos la distinción de los trabajos típicos y trabajos especiales dentro de la normatividad laboral, para poder comprender el tema de la subcontratación que actualmente esta afectando a todos los trabajadores que se encuentran en ese régimen de contratación.

1.5.1 Trabajos típicos

El trabajo es expresión del hombre y lo podemos comprobar a través del tiempo, por que se ha creado para su regulación, principios, reglamentos, normas, leyes, laudos, jurisprudencia, solo por mencionar algunos.

Trabajo típico o común, es el trabajo que se encuentra regulado en la ley o en una disciplina normativa, a la buena fe y a la equidad.

La legislación laboral regula el trabajo personal subordinado, así como las condiciones generales que nacen de la relación laboral (como lugar donde se presta el trabajo, duración de la jornada, forma y monto de salario, día y lugar de pago del salario, días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón) exista o no un contrato.

Para que se considere que, una relación laboral es típica o común, está debe de cumplir con ciertos requisitos, como lo son: voluntad o consentimiento de las partes, objeto lícito, capacidad de las partes, así como el libre albedrío, también la licitud en el objeto, motivo o fin del acto, y la forma.

Con lo antes mencionado, se vincula directamente al trabajador con la empresa o con otra persona física para la que trabaja. Y se demuestra con el contrato individual de trabajo.

1.5.2 Trabajos especiales

El derecho especial implica, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo con respecto a jornadas y, a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones se establecen condiciones superiores a las generales o se cambia el régimen de la cuantificación del salario variable.

Es importante saber que no pueden alterarse, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones mínimas contenidas en el artículo 123 Constitucional.

Los trabajos especiales surgen, cuando el régimen laboral adopta e incorpora algunos tipos de contratos de las legislaciones civil, mercantil y administrativo que independientemente realizaban y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir, como indica el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: **“los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título (sexto) y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”**.

Así fueron agregados los trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajos de la tripulación aeronáutica, trabajadores ferrocarrileros, trabajadores de auto transportes, trabajadores de maniobras de servicio publico en zonas de bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Se puede aplicar la norma genérica en ellos, siempre y cuando no contraríen las disposiciones que los regulan y en caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

1.5.2.1 La subcontratación

Las formas atípicas son denominadas así por contraste con el trabajo típico o subordinado a cambio de un salario y para un solo empleador, en el local del empleador, bajo jornada completa y por lo general por tiempo indefinido. La ausencia de una de estas características da lugar a la tipicidad, misma que se presenta en diversas modalidades.

El trabajo en régimen de subcontratación, es una forma atípica de relación laboral bajo diseños institucionales que no garantizan adecuadamente la protección del trabajador.

La definición propuesta por la OIT para dar cuenta amplia de las distintas modalidades del trabajo bajo relaciones de subcontratación laboral sigue estos criterios.

Se entiende por subcontratación laboral: todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como “empresa usuaria”) por una persona (designada como “trabajador en régimen de subcontratación”) cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria.⁸

⁸La Subcontratación Laboral; Organización Internacional del Trabajo OIT; Seminario Internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio; Santo Domingo, República Dominicana; 1999; consulta en: www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf

El párrafo anterior nos indica que, todavía no se ha terminado de hablar de las relaciones laborales, ya que la subcontratación ó outsourcing (en inglés), es aplicable a diferentes áreas de la organización, como lo veremos en los capítulos subsecuentes de esta investigación, se pondrá y expondrá énfasis en la dimensión institucional de la problemática descrita.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA SUBCONTRATACIÓN.

2.1 Nacimiento del derecho del trabajo

La aparición del Derecho del trabajo tuvo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, el desprecio del económicamente poderoso sobre el indigente; por ello se ha dicho, a nuestro juicio con toda razón, que la finalidad del Derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la búsqueda del progreso, libertad y su seguridad del hombre.

Los orígenes del Derecho laboral, no deben ser buscados en la llamada época antigua, ni aun en el Derecho romano, pues la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del “hombre-cosa” impedía el nacimiento del Derecho laboral, que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

Los **Collegia Opificum** de Roma, a los que curiosamente se refieren todos los jus-laboralistas en los antecedentes del Derecho laboral, no eran más que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en forma alguna tienen relación con el Derecho del trabajo. **Los Corp de Métier** que aparecieron en Francia durante la Edad Media y que eran corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, tampoco pueden ser equiparados a las asociaciones obreras o patronales que regula el Derecho laboral, ya que los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices, los sujetos de todas las obligaciones.

Efectivamente, desde que Hargreaves en 1764 inventó la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse

colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.⁹

El Parlamento Inglés, reconoció el derecho de asociación de los obreros, que así formaron los **Trade Unions** o sindicatos en 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera a fin a los males comunes de la clase trabajadora. Con ello se reafirmó la vieja idea existente de que en Inglaterra el “rey reina, pero no gobierna” y de que en dicho país “el rey es una simple figura decorativa”.¹⁰

El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa, y todos los obreros de todos los países del Viejo Continente, principalmente en Alemania y en Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitieran una vida decorosa.

Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo.¹¹

En Francia en el año 1848, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la ansiada República, por que quería una república que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo y a pesar de que parecía “definitivamente iniciada la formación del Derecho del trabajo, no lo fue así, ya que a fines de mayo del propio año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas”.¹²

⁹CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena Edición, Trillas, México, 1998, p. 22.

¹⁰DE BUEN LOZANO, Néstor L, op, cit., p. 162.

¹¹Ibidem, p. 163.

¹²Ibidem, p. 164.

No fue sino hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional.¹³

Karl Marx con motivo de celebrar en Londres una Exposición Universal, en el año de 1862 establece contactos con los obreros que vienen a visitarla y celebra una reunión de confraternidad internacional, circunstancias especiales producen otra reunión en 1863, pero el 28 de septiembre de 1864, se acuerda constituir la Asociación Internacional de Trabajadores.¹⁴

Los estatutos de la Primera Internacional son redactados por Marx y fueron aprobados por el primer Congreso General, celebrado en Ginebra en septiembre de 1866, en ellos se estableció la igualdad de derechos y deberes, la necesidad de destruir toda dominación de clase, la emancipación económica de los trabajadores es el objetivo al que debe estar subordinado todo movimiento político.¹⁵

El congreso consideró como un deber reclamar no solamente para los miembros de la Asociación los derechos del hombre y del ciudadano, sino para cualquier trabajador.

Con la Primera Internacional, se estableció un punto central de comunicación y de cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiraban al mismo fin, dispuso que se hiciera una información sobre la situación de la "alianza" anarquista, llegándose a la expulsión de Bakunin y de James Guillaume, lo que determina la retirada de los anarquistas. Esto fue el principio del fin de la Primera Internacional.

En el año de 1889, en Paris, tiene lugar el Primer Congreso de la Nueva Internacional, donde se destacó la intención del Congreso de tratar

¹³Ibídem, p. 194.

¹⁴Ibídem, pp. 181-182.

¹⁵Idem.

los problemas concretos del proletariado con mayor énfasis que los aspectos políticos; se pugnó por la reglamentación legal de la jornada de trabajo, del trabajo nocturno y diurno, de los días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños, de la vigilancia en los talleres, entre otros derechos, lográndose la limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para los adultos, la prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años, el reposo ininterrumpido de treinta y seis horas por lo menos, semanalmente, para todos los trabajadores, la supresión del pago en especie y de la supresión de las oficinas de colocación.¹⁶

En Alemania, el Canciller Bismarck, sentó las bases de un Derecho del trabajo y en 1890 se creó una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo.¹⁷

Pese a la política antiobrera, el gobierno aprueba una disposición que prohíbe el trabajo de los menores de 10 años y les fija una jornada máxima de 6 horas, en 1892, se eleva el mínimo de edad a los 12 años y se establece una jornada máxima de 10 horas hasta los 16 años.¹⁸

En 1895, en Limoges se celebra un congreso obrero en el cual, se constituye la Confederación General del Trabajo (CGT). En 1906 se celebra en Amiens un congreso de la CGT que aprobará su Declaración de Principios, conocida como la “**Carta de Amiens**”, donde se invocará como norma suprema la autonomía del sindicalismo y de la acción obrera.¹⁹

La Primera Guerra Mundial, se inicia en agosto de 1914, enfrenta a dos sistemas, de un lado Alemania y Austria-Hungría; del otro la Entente anglo-franco-rusa. Se ponen en juego los intereses expansionistas de ambos grupos que se enfrentan, en 1917 el presidente Wilson (de los Estados Unidos), decide intervenir en la guerra y tiene importantes repercusiones

¹⁶Ibidem, pp. 185-186.

¹⁷Ibidem, p. 191.

¹⁸Ibidem, p. 194.

¹⁹Ibidem, p. 195.

sociales para lograr la paz, como lo fue la influencia personal del líder norteamericano Samuel Gompers en la redacción del Tratado de Versalles.²⁰

Fue con el Tratado de Versalles, que el derecho del trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatorias en beneficio de toda clase laborante.

La Asamblea Nacional de **Weimaren** en 1919, promulga una nueva Constitución basándose en disposiciones de orden social, dicha normatividad encierra fundaciones como el principio de libertad de contratación y el respeto a la propiedad, así como la libertad de coalición, la seguridad social, el derecho del trabajo y el seguro de desempleo; quizá la disposición más importante de la Constitución de Weimar haya sido, en materia de trabajo, que estableció las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, que reguló el derecho de trabajadores y patronos para asociarse y que sentó las bases para la constitución de los consejos de empresa.²¹

La República de Weimar dictó, otras leyes laborales como:

- La proclama del Consejo de Comisarios del Pueblo, en donde se incluye la promesa de la jornada de ocho horas, y la asistencia de los parados.
- El Reglamento sobre convenios colectivos, comités de obreros y empelados, y conciliación y arbitraje de conflictos laborales.
- La Ley de Consejos de Empresa.
- La Ley de mutilados.
- La Ley de Tribunales de Trabajo
- La Ley de colocación y seguro de paro.²²

²⁰Ibídem, pp. 199-200.

²¹Ibídem, pp. 209-210.

²²Ibídem, p. 211.

Los principales tratados que han sido aprobados en el Derecho Internacional del Trabajo son:

- a) El Tratado de Versalles, donde se consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, además estableció el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho a la semana, el descanso semanal, supresión del trabajo de los niños, igualdad de salario para trabajo igual, sin distinción de sexo e inspección de trabajo.
- b) La Carta del Atlántico, se consagran breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.
- c) La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco en 1945, donde se promueve trabajo permanente para todos, la cooperación internacional en el orden cultural y educativo, el respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
- d) La Declaración de Filadelfia, mediante la cual la OIT señaló caminos concretos para el desarrollo del trabajo, al grado de integrar a dicha Declaración un texto anexo a la nueva Constitución de la OIT.
- e) La Declaración Universal de los Derechos del hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de la Naciones Unidas.²³

Fue así como la idea nacida con el maquinismo, empezó a cristalizarse; la norma laboral era ya una positiva realidad y no una simple ilusión. Su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica abrían para la clase trabajadora horizontes sin límite, que sin embargo deberían sustentarse en principios jurídicos sólidos; lo que restaba únicamente era precisar metodológicamente sus alcances y características a la luz de las concepciones doctrinales.

De acuerdo a lo anterior, siguiendo las palabras del Dr. Cavazos Flores, la esencia del Derecho del trabajo debe buscarse atendiendo a sus

²³DE LA CUEVA, Mario, op, cit., pp. 31-33.

características especiales y adoptando una actitud mesurada, justa y equilibrada.²⁴

2.2 Nivel mundial

El movimiento obrero, surge cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial, ésta trae de inmediato, el resultado social del nacimiento del proletariado y produce, que se dicten las normas que acaban con el sistema corporativo: el Edicto Turgot y la Ley Le Chapelier. Durante el siglo XVIII, la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajando la tierra. La industria textil era fruto principal de la economía campesina; las demás industrias, por así decirlo, la de vestidos, eran de escasa importancia, o bien estaban igualmente vinculadas a la agricultura, pero la del carbón controlada por los terratenientes, que explotaban las vetas subterráneas, procurándoles rentas y privilegios²⁵.

Entre 1700 y 1760, los obreros en su mayor parte, trabajan a destajo y se les daba una suma mínima que se cubría a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. A veces recibían el salario por conducto de un intermediario y su contratación se hacía generalmente, por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prologando y la posibilidad de no ser enrolados a la Corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser infrahumanas.²⁶

El inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760; los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria sino también fueron sociales e intelectuales. La consecuencia más importante de la Revolución Industrial, fue la prolongación exagerada de la jornada de trabajo.²⁷

²⁴CAVAZOS FLORES, Baltasar, op, cit., p. 23.

²⁵DE BUEN LOZANO, Néstor L, op, cit., pp. 147-149.

²⁶Idem.

²⁷Idem.

En 1792 se empezó a utilizar gas en lugar del carbón para la iluminación de los talleres, con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol, quedando sujetos este régimen las mujeres y niños; llegando a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos eran menores de siete años de edad, las mujeres y los niños cobraban, por un trabajo igual, salario inferior al de los hombres.²⁸

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores, por tales motivos surgieron algunas medidas, como la promulgación de la “Ley sobre la salud y Moral de los Aprendices” en 1802.²⁹

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, se hace consistir en la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema “normal” de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales; pero la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, y obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, seis y a doce meses.³⁰

La Revolución Francesa, tuvo un movimiento burgués, por que se apoyo en las masas, fue La “Conspiración de los iguales” cuyo inspirador principal fue Francois Noel Babeuf, autor de un plan de comunismo proletario, que reconoció y desarrolló el concepto de la necesidad de la lucha de clases, el “Manifiesto de los iguales” a favor que la igualdad formal preconizada por la “Declaración de derechos del hombre y del ciudadano” se convirtiera en la igualdad económica y la comunidad de bienes.³¹

²⁸Ibidem, p. 150.

²⁹Idem.

³⁰Idem.

³¹Ibidem, p. 151.

En Inglaterra la prohibición de que se constituyeran sindicatos en la Ley de Chapelier, impulso un movimiento aparentemente de formas constitucionales, que perseguía claras finalidades de exigencia proletaria.

Los sindicatos obreros ingleses habían sufrido la derrota de 1834, por lo que nace el movimiento cartista que debe su nombre a “La Carta del Pueblo”, documento redactado por un grupo de obreros de Londres, con el auxilio de algunos miembros radicales del Parlamento, que en 1838 plantea seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional, eran: derecho de sufragio para los varones, voto secreto, que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento, que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo, distritos electorales iguales y renovación anual del Parlamento.³²

El movimiento cartista agrupaba no sólo a socialistas owenianos sino a todo tipo de personas, inclusive no socialistas, a los que violentaba además la Ley de Beneficencia de 1834, que excluía de sus beneficios a quienes tuvieran buena salud, uno de los factores más importantes de unidad de este movimiento, sin olvidar el intento de “reforma de las fábricas”, el movimiento adquirió mayor fuerza, sin embargo, la falta de un programa económico definido y de una dirección coherente provocó la desunión en dos grupos rivales del movimiento cartista: los cartistas de fuerza física, divididos a su vez en dos grupos que proponían la revuelta, si era necesario y los cartistas de fuerza moral que eran partidarios de una conquista pacífica. Esto provocó el fracaso del movimiento e, inclusive el de la huelga general, en 1839.³³

En 1842, la “Asociación Nacional de la Carta” apoyo al cartismo y a su jefe principal O’Connor. Se inició una serie de movimientos de huelga, inicialmente ajenos a los cartistas y después apoyados por éstos, pero el hambre hizo desistir a los obreros y de nuevo fracasó el cartismo. Hay una tercera petición nacional, en 1848, ésta fue la última actividad coherente del

³²Ibídem, p. 162.

³³Ibídem, p. 163.

cartismo que después se convirtió, definitivamente, en un movimiento socialista.³⁴

Las luchas de clases en Francia en 1848, fueron acontecimientos económicos mundiales por una parte, las crisis general del comercio de la industria en Inglaterra, la quiebra general de los especuladores de acciones ferroviarias, comerciantes y banqueros ingleses, condiciones internas especiales de la monarquía francesa en crisis y la aristocracia financiera que imponía su poder absoluto, fueron factores que provocaron la revolución popular; el comercio y la industria al no soportar la crisis económica, inician una campaña de agitación que exigían una reforma electoral, por otro lado, la pasividad de la Guardia Nacional, que no auxilia al ejército, hace que se derribé a la monarquía, sustituida por un gobierno donde hay dos representantes de la clase obrera: **Louis Blanc y Albert Lamartine.**³⁵

La burguesía al participar en la revolución, aparece en primer plano el proletariado con sufragio universal, las pretensiones de los obreros era la creación de un Ministerio del trabajo y consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de los Talleres Nacionales; el gobierno provisional creó un ejército para la revuelta.³⁶

Se reúne la Asamblea Nacional el 4 de mayo y en esa fecha es cuando se proclama la República, que no representa ningún arma revolucionaria contra el orden burgués, el 15 de mayo el proletariado se introduce por la fuerza en la Asamblea Nacional y trata, de reconquistar su influencia revolucionaria. La Comisión Ejecutiva de la Asamblea Nacional prohíbe las aglomeraciones populares en abierto desafío a la clase trabajadora, lanza sus principales ataques en contra de los Talleres Nacionales, convirtiendo el salario por día en salario por destajo y la expulsión de los obreros solteros de los Talleres Nacionales.³⁷

³⁴Idem.

³⁵Ibidem, p. 164.

³⁶Idem.

³⁷Ibidem, p. 165.

Más adelante Luís Bonaparte consigue el poder y establece el segundo Imperio, se inicia en Francia una expansión económica con un incremento industrial extraordinario; en París se crea un “gobierno de la Defensa Nacional” que agrupaba en su mayoría a los obreros armados.³⁸

De inmediato la Comuna decretó la abolición del servicio militar obligatorio, declarando única fuerza armada a la Guardia Nacional y la separación de la Iglesia del Estado, se suprime el trabajo nocturno de los panaderos y las oficinas de colocación, que eran un medio de explotación de los obreros durante el Segundo Imperio, se clausuran las casas de empeño, por ser una forma privada de explotación a los obreros, el día 28 de mayo culmina el primer intento de establecer una dictadura del proletariado.³⁹

Carlos Marx, creyente de la libertad humana, se destacó por ser un personaje polémico, ya que mantuvo facetas moralista y humanistas así como ser economista e historiador pero ha sido el fundamento de un sistema social y económico hasta nuestros días.

El marxismo, ha influido sobre el mundo y derecho del trabajo; las instituciones políticas, religiosas y legales constituyeron la superestructura y las formas institucionales e ideológicas, cuya sub-estructura es el fundamento económico de la historia. Las fuerzas de producción, a su vez pueden ser materiales y sociales.

La lucha de clases entre los propietarios y los trabajadores es un reflejo social, político y psicológico de los conflictos económicos objetivos; las clases se definen a través de la relación de los hombres con los medios de producción, este conflicto puede ser consciente o no, pero existe necesariamente en la medida en que hay una contradicción permanente de sus intereses básicos. La explotación es un concepto de plusvalía cualquiera que sea su salario, el trabajador siempre es explotado, en la medida que sólo recibe una parte de ese valor, la otra se la apropia el capitalista.

³⁸Ibídem, p. 166.

³⁹Ibídem, pp. 167-168.

Los trabajadores constituyen una clase sin tener conciencia de ello; tarde o temprano al adquirir tal conciencia de sus intereses especiales y lucharán por ellos.

Las internacionales obreras en el siglo XIX, es un aspecto importante del socialismo, **Marx y Engels** constituyen el internacionalismo proletario mediante la creación de la Primera y la Segunda Internacional. La importancia de estos acuerdos, intenta encontrar los antecedentes de nuestro artículo 123 constitucional.

El Congreso de Paris de 1889, decide la celebración de la manifestación internacional de primero de mayo, en homenaje a los líderes obreros de Chicago Augusto **Spies**, Miguel **Schwab**, Samuel **Bielden**, Alberto R. **Parsons**, Adolfo **Ficher**, George Ángel y Luis **Lingg**, condenados a muerte y ejecutados con motivo de los acontecimientos ocurridos el 1° de mayo de 1886 en los que se exigió la reducción a 8 horas de la jornada de trabajo.⁴⁰

Con el paso del tiempo y las ideologías del socialismo científico de **Marx y Engels**, la participación anarquista por **Bakunin, Proudhon** y los movimientos históricos, hacen la toma de conciencia por parte de los trabajadores para iniciar una lucha social que, produce el movimiento obrero europeo en el siglo XIX.

La Organización Internacional del Trabajo, tiene a su cargo la creación de normas reguladoras de los derechos de los trabajadores y de acuerdos entre representantes nacionales de los distintos sectores. De ahí que resulte comprometido hablar de un derecho internacional, en su origen y particularmente en ocasión de la firma del Tratado de Versalles (28 de junio de 1919); fueron los estados soberanos los que establecieron las bases para esta legislación, los convenios y recomendaciones son suscritos por

⁴⁰Ibídem, p. 187.

representantes sectoriales, en su calidad de tales y no por su pertenencia a determinado país.⁴¹

La creación de la OIT está incluida en la Parte XIII del Tratado de Versalles y en ella corresponden los artículos 387 a 427.

Parte del artículo 427 del Tratado de Paz, menciona procedimientos y principios de importancia particular y urgente:

1° El trabajo no debe ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.

2° El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patronos.

3° El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país.

4° La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho como un fin a obtener en todas partes donde no haya sido aún logrado.

5° La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, que, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.

6° La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

7° El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual

8° Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.

9° Cada Estado debe organizar un servicio de inspecciones, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores⁴².

⁴¹Ibidem, pp. 202-203.

⁴²Ibidem, pp. 204-205.

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, se agudizó la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales; el razonamiento expuesto por los diversos gobiernos para implantar acciones de carácter económico social, fue la situación de crisis que sobrevino no sólo en los países que participaron en la conflagración, sino en el resto de las naciones no participantes de manera directa, pero sí testigos de los problemas surgidos.

Por otra parte, el impulso dado al corporativismo, a título de método político para el mejor control de los conflictos colectivos, llevó al Estado a considerar su obligación, reducir el número de huelgas y paros, de ahí el objetivo de atraer a las organizaciones de trabajadores y empleadores a la celebración de pláticas conciliatorias, que evitaran en lo posible alteraciones de la llamada paz social, consideradas indispensables para la restauración de las instituciones públicas convenios internacionales como:

La Carta de San Francisco en 1945, crea a las Naciones Unidas; la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en París el 10 de diciembre de 1948; la Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos, aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana de San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969.⁴³

A partir de los primeros indicios de la defensa colectiva de los derechos laborales ya han pasado más de dos siglos; sin embargo, y aún a pesar de la adopción de medidas internacionales para salvaguardar los derechos de los trabajadores, éstos se encuentran hoy nuevamente amenazados, por los esquemas de alta competencia y productividad mundial, que incorporan en sus procesos la más variadas formas de utilización de mano de obra, para evadir las responsabilidades de seguridad social y otros derechos que las leyes le otorgan a los trabajadores.

⁴³Ibídem, p. 230.

Aunque no podemos decir que se ha desarrollado un nuevo mercado de trabajo propiamente dicho, el régimen de intermediarios se ha incrementado significativamente a partir de la década de los setentas y ochentas.

Este incremento, está relacionado con las exigencias mundiales en cuanto a productividad, que han derivado en exigencias para flexibilizar el mercado laboral y baja salarial generalizada, a fin de poder adaptarse a la competencia de los mercados nacionales y extranjeros.

Ante el rechazo por parte de miles de empleadores a nivel mundial, del modelo de empleo tradicional, resumido en el esquema “patrón-trabajador” equivalente a “una empresa, un empleador”, hoy día, están surgiendo nuevas formas de utilización de la mano de obra, que se sitúan fuera del marco jurídico tradicional y que sin embargo mantienen la relación de dependencia de los trabajadores, respecto del empleador.

Tal es el caso de la subcontratación, en donde puede existir una relación directa o a través de uno o varios intermediarios entre una empresa usuaria y determinados trabajadores, observamos diversas variantes mismas que la OIT enmarca como trabajo en régimen de subcontratación, entre las que podemos distinguir la maquila en régimen de subcontratación, exteriorización u outsourcing, trabajo por obra determinada, trabajo por cuenta propia (subcontratación individual), cooperativas de trabajo, entre otras, en virtud de la dependencia técnica y de organización de los trabajadores, respecto a la empresa usuaria.

Dicho en otras palabras, el trabajo en régimen de subcontratación se caracteriza por darle un trato comercial a una relación que en el fondo es análoga a una relación de empleo, o que combina ambos aspectos como en el caso cuando, para llevar a cabo sus tareas normales, una empresa contrata trabajadores por medio de intermediarios o cuando un empleador contrata a una o varias personas para desarrollar trabajos normales de una

empresa, pero le otorga categorías de contratistas o subcontratistas independientes que trabajen por cuenta propia.

Para entender la subcontratación en su forma y transformaciones actuales, habría que remontarse a la década de los setenta y observar el cambio que hubo en los sistemas de producción industrial, el debilitamiento del modelo **Fordista** y la adaptación de otro sistema de producción mucho más flexible y rentable.

El **Fordismo**, expresión proveniente de **Henry Ford** y la industria automotriz, se basa en el modelo americano y su gran industria, destacado por ser de producción monoproducto y rígido. Este tipo de industria tiene la característica de ser un aparato de grandes magnitudes dedicado a la producción en masa. Debido a su tamaño, se convierte en un esquema rígido, especialmente a los cambios del mercado.

El **Fordismo** se basa en dos aspectos fundamentales: producción y demanda, la producción en serie de un solo bien poco diferenciado para una demanda creciente que hubo hasta los años setenta.

Para ese entonces la subcontratación se veía marginada, dedicándose a mercados pequeños cuya producción no podía estandarizarse o masificarse. El papel del Estado y sus políticas monetarias y fiscal respondía a un modelo **keynesiano** el cual se dedicaba principalmente a mantener el crecimiento en la demanda.

La crisis de los setenta y la recesión mundial de la época, detuvo el crecimiento de la demanda. Al disminuir la demanda, las industrias que se regían por el modelo **Fordista** empezaron a tener dificultades, precisamente por su rigidez, generando incapacidad para enfrentar la nueva situación, mientras que la rentabilidad de mantener semejante aparato productivo se hacía cada vez más difícil. Es entonces cuando las grandes empresas deciden delegar responsabilidades a otras, y se comienza a considerar a la subcontratación para procesos de menor importancia.

La necesidad de un nuevo modelo de producción multiproducto y flexible se hizo cada vez mayor, y al parece, Japón parecía tener la solución en la definición de nuevas normas de producción, gracias a la conjugación de la automatización y de niveles muy altos de calidad.

Como dicen algunos autores para la industria automotriz, con un modelo llamado **Toyotista** en relación con el sector automotriz. Este modelo tiende a concentrar en la empresa lo que llamaríamos sus actividades nucleares, externalizando aquéllas que se consideran periféricas, cuya ejecución es encomendada a contratistas externos.

Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas en Italia para los años setenta, lograron impulsar el desarrollo del país. El nuevo papel de las pequeñas y medianas empresas, tras el desencadenamiento de la crisis, se definió principalmente por ser empresas de rápida respuesta a las exigencias y a los cambios de la demanda. Esta flexibilidad ayudó a la industria a superar la crisis de la década de los '70 industrial.

Gracias a su flexibilidad, incluso a su capacidad de reaccionar casi instantáneamente a las fluctuaciones de la demanda, la subcontratación superaría a las grandes empresas rígidas. De ahí la afirmación de una nueva forma de especialización "plegable". Se trataría de la instalación tendencial de un nuevo paradigma industrial, más descentralizado y más innovador, cuyas condiciones técnicas y relaciones sociales representarían una verdadera superación del modelo **fordista**.

Este tipo de modelo también se caracteriza por ser una integración entre diversas empresas de manera vertical creando una cadena de producción versátil, desplazando las actividades de producción entre varias empresas que permitiendo dar respuestas más acertadas a la demanda de bienes y servicios, como son un buen ejemplo de ello, los distritos industriales italianos. Los cuales, en la actualidad, son las asociaciones industriales más avanzadas del mundo y se caracterizan por su eficiencia y alta calidad del producto final.

Conforme a esta nueva concepción técnica, la relación de trabajo se reduce a un proceso de composición, que incluye todo tipo de discusiones tripartitas sobre problemas laborales, que directa o indirectamente afecten a un grupo de trabajadores, que ha venido a modificar la relación de trabajo y por ende, los métodos de negociación colectiva.

En consecuencia, ha habido un cambio en el tipo de empleo, del cual ha surgido una nueva figura que desconcierta el campo doctrinario del derecho laboral, el llamado trabajo en régimen de subcontratación (también citado trabajo precario), ya extendido no sólo en Europa sino en algunos países de nuestra América.

Cabe destacar que la subcontratación en Europa, a diferencia de otros países como Latinoamérica, tiene la característica de ser un tipo de subcontratación dedicada a la especialización del producto, las empresas subcontratistas se encuentran a un nivel tecnológico más avanzado y puede enfocarse más en la innovación de técnicas y procesos que permiten otorgar mejores resultados a las empresas subcontratistas.

En otros países, y en especial Latinoamérica, la subcontratación tiende a ser más de tipo de mano de obra, o con el fin de completar la producción de mano de obra.

2.3 Nivel nacional

Las condiciones laborales en la época Precolonial no pueden ser precisadas con claridad; la escasa información que se tiene al respecto deriva de suposiciones, se hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, es el que hacía bordados o mosaicos, oficial de pluma, el que hacía trabajos con plumas, así como platero, herrero, lapidado, cartero, albañil, pintor; cantores, médicos,

hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc⁴⁴.

Parece que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas.

Hernán Cortés, hace referencia en un documento llamado su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan: Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales. Nada se sabe con respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones.

El Derecho del Trabajo en la Nueva España, fue reconocido por un modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intentó ser avanzado, nos referimos a la llamada Legislación de Indias, lo más importante de esta legislación son las disposiciones fundamentales siguientes:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajan ocho horas repartidas convenientemente.
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, no trabajen los domingos y días de guardar.
- d) El pago del séptimo día, dice la Real Cédula de 1606 que les den y paguen a los indios, por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, lo que así se ha acostumbrado, en dinero.

⁴⁴Ibidem, pp. 294-295.

- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.
- f) La tendencia a fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta, visible en la ley de Burgos, obra de la Junta de 1512, allí mismo se establece 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal de “verdad sabida” que opera a favor de los indios.
- j) El principio de las casas higiénicas.
- k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.⁴⁵

Estas disposiciones no funcionaron en realidad, por diversas causas, como: unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley, otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores.

Pero la legislación en la Independencia de México, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, así como leyes, decretos y órdenes promulgados, como: El “Bando de Hidalgo”, Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, Los “Sentimientos de la Nación o 23 puntos”, por Morelos, El “Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana, La “Constitución

⁴⁵Ibídem, pp. 295-298.

española” expedida por las Cortes de Cádiz, El “Plan de Iguala” por Agustín de Iturbide, El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”.

La condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821-1856) no parece ser buena, ya que nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario.⁴⁶

En la Constitución de 1857, Ignacio Vallarta decía el proyecto de su artículo 17 “La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que se útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a título de propietarios”, puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, ya que el propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes, encausada por los fríos cálculos del interés individual, sin la justa proporción entre la población y la riqueza, sin el equitativo pago del trabajo, sin la organización social de éste, con una industria que por dar que hacer a las máquinas quita al hombre su subsistencia y su trabajo.⁴⁷

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5° de la Constitución, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917, su texto fue el 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 sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”⁴⁸

⁴⁶Ibidem, p. 301.

⁴⁷Ibidem, pp. 304-305.

⁴⁸Idem.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica; así vemos que Juárez en su carácter de Presidente de la República, dicta las diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero; el 13 de diciembre de 1870 promulga el primer Código civil para el Distrito y Territorios Federales, el día 1° de abril de 1872, entra en vigor el Código penal, de éste se destaca el artículo 925, donde se dispuso: “Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”; el liberalismo antisocial de Juárez se puso de manifiesto en el orden legislativo. Reprimió violentamente todo, intento de los trabajadores de mejorar su condición, sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, un mayor explotación.⁴⁹

La situación económica era buena en la segunda mitad del siglo XIX, pero los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias, eran miserables, por tal motivo se producen diversos movimientos obreros.

En la época porfirista, hubo aciertos como las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como “Ley Vicente Villada” y la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa. Aun cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la ley de Villada y muy superiores en la de Reyes, lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y enfermedad profesional y en la

⁴⁹Ibídem, pp. 306-308.

inversión de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario.

En cuanto a la situación de los trabajadores es importante mencionar, que los hacendados de ese tiempo, transferían deudas, que pasaban de generación en generación, se decía que, un obrero libre se endeudara con el patrón, lo que fácilmente se conseguía a través de que cada trabajador se le señala como tarea cierto número de corte de hojas o de plantas que tienen que limpiar, y la tendencia del patrón es fijar cuotas tan altas que el esclavo se vea obligado a llamar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera, casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasan una parte de la jornada en el campo.

Lo antes mencionado, era de lo que se valía Porfirio Díaz para mantenerse en el poder, la explotación de los trabajadores y fue una de las armas poderosas que impidió al pueblo mexicano hacer uso de las armas, para derrocar a su gobierno.

La huelga de Cananea, ocurre entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906 en el estado de Sonora; el movimiento de Cananea fue una expresión del descontento con el porfirismo, dio a nuestras leyes laborales un contenido real, con toda precisión, por primera vez en México al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.⁵⁰

La huelga de Río-Blanco, tuvo lugar en Orizaba, Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, se convirtió en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya. Pero tuvo más el carácter de una propuesta social que el de un acto obrero.⁵¹

⁵⁰Ibidem, pp. 318-320.

⁵¹Idem.

El Partido Liberal Mexicano, lanza el Programa del que se afirma constituyente la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional, con algunas excepciones como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras. Constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social.⁵²

A partir de 1917 se observó, en todo el país, el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores, la realización de huelgas (Cananea y Río-Blanco); y la celebración de contratos colectivos; aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia deberían ser solucionados por las autoridades federales.⁵³

Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendidas a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenían para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.⁵⁴

⁵²Ibidem, pp. 322-324.

⁵³DAVALOS MORALES. José, op. cit., pp. 71-72.

⁵⁴Idem.

En diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.⁵⁵

El legislador mexicano, siguiendo los principios implantados a nivel internacional respecto del disfrute por parte de los trabajadores de condiciones equitativas del trabajo, con base en lo dispuesto por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, introdujo en el proemio del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el del derecho al trabajo (adición publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 19 de diciembre de 1978). "Toda persona -expresa la disposición constitucional- tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

Estos propósitos no pueden alcanzarse, si no se toman en cuenta los derechos consignados y se les complementa con el esfuerzo combinado de trabajadores, patrones y gobiernos, el cual, a su vez, se convertirá en realidad cuando se pongan en juego factores sociales que reduzcan la pobreza, atenúen el desequilibrio económico y den oportunidad para crear los satisfactores indispensables del progreso.

El mercado laboral deberá entonces responder a estas exigencias y observar una conducta interactiva de sectores e intereses.

Así como múltiples contingencias que han dificultado el desarrollo del mercado laboral en nuestro país, por una parte, no obstante el esfuerzo realizado por el servicio público del empleo y por las bolsas de trabajo privadas, la recuperación del empleo ha sido lenta y ha orillado a intentar nuevas formas de contratación; por otra, el grave desajuste sindical, similar

⁵⁵Ibídem, p. 73.

al de otros países, ha obligado a las organizaciones de trabajadores a promover incentivos y moderar actuaciones, con el fin de evitar la deserción obrera o la desaparición de sindicatos pequeños, cuya existencia precaria ha carecido de métodos de acción para conservar a sus agremiados.

La obligación legal impuesta a las agrupaciones sindicales mexicanas de su registro, ante la Secretaría del Trabajo o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, negando éste cuando no se llena tan sólo uno de los requisitos secundarios impuestos para obtenerlo, ha traído como consecuencia que varias de ellas no hayan cobrado, vía jurídica, personalidad para la realización de determinados actos colectivos, marginándolas de hecho a una simple actuación calificada de política, y no de verdadera defensa de los derechos de los trabajadores. Esta circunstancia ha restringido su facultad de negociación, para obtener con eficacia las condiciones de trabajo que privan en muchas negociaciones, no siempre ajustadas a las prevenciones legales⁵⁶

Autores con criterio diferente, consideran que no es el problema del registro sindical, lo que ha ocasionado el desajuste en el mercado nacional de trabajo, pues con base en informaciones estadísticas, estiman mayor el número de trabajadores no sindicalizados respecto del asociado a organizaciones obreras. Atribuyen al exceso de población y a la falta de mano de obra calificada, el desequilibrio existente en el ámbito ocupacional.

Esto ha impedido, la regulación del mercado de trabajo y ha aumentado la desconfianza en el aparato gremial. Consideran además muy alto el número de trabajadores desalentados, en este aspecto, y alto también el número de quienes sólo trabajan no más de quince horas a la semana. Califican, por este doble motivo, de irregular nuestro mercado interno del trabajo.⁵⁷

⁵⁶DE BUEN LOZANO, Néstor L, Sindicatos, democracia y crisis, Porrúa, 2000.

⁵⁷HORI ROBAINA, Guillermo, "La libertad sindical y la acción democrática", Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, número 3, 1986.

Las empresas utilizan hoy métodos muy sutiles, dirigidos a modificar las condiciones de trabajo, entre otros la preferencia por trabajadores que no pertenezcan a un sindicato, la limitación al reconocimiento de sindicatos estimados agresivos, la implementación de estructuras laborales, basadas en relaciones de trabajo de nulo control administrativo, y el impulso a la creación de sindicatos de fábrica.

En nuestro país son varios los ángulos desde los cuales puede contemplarse el problema del registro sindical y su influencia en el mercado del trabajo: uno, el relativo a la capacidad de los sindicatos para actuar en defensa de los trabajadores desempleados, quienes prácticamente quedan sin representación, según se ha advertido en las esferas administrativas; otro, al reducirse su poder de negociación frente al sector patronal, en virtud de la imposición de los pactos sociales, apoyados en factores económicos cuya trascendencia en la vida colectiva del trabajo ha sido definitoria de la relación obrero-patronal; en tercer término, al exigirse el registro oficial, sin el cual el sindicato ve mermada su posición negociadora o sujeta a imponderables políticos.

En nuestro tiempo, no existe razón para el incumplimiento de la ley, pues la eliminación de los obstáculos al comercio, el apoyo de la tecnología de la comunicación que mejora la competencia personal, la posibilidad para multitud de trabajadores de obtener una adecuada calificación para el trabajo, a través de la formación profesional, así como la movilidad laboral, todo en conjunto ha mejorado el rendimiento de la mano de obra y su aprovechamiento al máximo. Es posible que la estabilidad en el empleo haya ido en disminución, pero ello, como ya se dijo, se debe en parte al interés de muchos trabajadores de ajustar sus servicios a horarios especiales o al desempeño de su actividad con absoluta independencia y responsabilidad.

Otro aspecto contemplado en nuestro medio laboral es el de la subcontratación, de aumento impresionante y justamente combatido por la clase trabajadora, no tanto por resultar inaceptable desde el punto de vista legal, como se ha querido presentarlo, sino porque puede dar lugar a una

reversión en las pequeñas y medianas empresas, donde es mínimo el ajuste a las normas de trato establecidas. Desde luego, ante todo es menester que haya trabajo pero con apoyo en los principios jurídicos básicos.

Tal preferencia (de subcontratación) se ha acrecentado en nuestra época. El actual núcleo de una empresa compuesto de una sede, de una planta administrativa grande o pequeña y del personal estrictamente indispensable, va adquiriendo fuerza social y productiva, ha creado una red independiente de empresas subcontratistas y ha dado origen a formas minicontractuales de operación. Este método de trabajo aun cuando no se le conciba y se combata, ha permitido el aumento del empleo no estructurado mediante la oferta de puestos con menor salario, pero con la importancia de su calidad y su valor productivo.

El mercado de trabajo se ha abierto al contarse con menores exigencias y remuneraciones, ajustadas a la realidad del medio social de una determinada comunidad.

Con la globalización y la reestructuración productiva es preciso analizar la distintas formas que han asumido los procesos de subcontratación laboral e identificar la causa de los problemas que se registran para proteger a los trabajadores bajo estas modalidades, que equivalen a más de dos millones y medio de trabajadores mexicanos que se encuentran en este tipo de relaciones.

Es el caso de distintas formas atípicas incluyen por tanto desde la auténtica intermediación por la cual intervienen en la contratación agencias que proporcionan personal temporal o definitivo a las empresas (que se asumen directamente como empleadoras) hasta relaciones triangulares de subcontratación entre empresas por las cuales la empresa beneficiaria o usuaria **externaliza** parte del proceso de trabajo (**outsourcing**) o el manejo de los empleos eventuales a través de agencias de contratación o de empresas que se ocupan del manejo de las relaciones laborales (mediante empresas de mano de obra).

Así como otras formas de subcontratación (de procesos, productos o servicios), que buscan aumentar los márgenes de discrecionalidad del empleador, reducir costos, eludir la presencia de sindicatos y/o una mayor especialización, desligándose de cualquier vínculo formal con los trabajadores y reduciendo sensiblemente los costos.

Algunas de estas formas tienen larga data pero cobraron mayor relevancia en el nuevo contexto. Ejemplos de trabajos atípicos tradicionales son el trabajo a domicilio en general (históricamente muy extendido en la industria del vestido), el trabajo eventual o el trabajo de tiempo parcial, que ha aumentado significativamente. Algunas modalidades son posibles por las nuevas tecnologías informáticas, como el trabajo a domicilio de **telemarketing**.

Estas formas atípicas de contratación se han extendido de mayor manera en la industria y los servicios en las dos últimas décadas pero han existido desde siempre en sectores como la construcción, donde la figura del 'contratista' trianguló tradicionalmente las relaciones laborales entre los trabajadores y los dueños de las obras.

En México se inicia la subcontratación hace más de 40 años cuando las compañías contrataban los servicios de vigilancia y limpieza de otras empresas, más tarde, los de comedor y mantenimiento, así hasta llegar a nuestros días a áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre muchas otras.

La subcontratación ó **outsourcing** ha evolucionado, a mediados de los años ochenta empezó a tomar fuerza con la flexibilidad en el manejo de las relaciones obrero-patronales, está plantea la opción de contratar servicios externos para algunos procesos de producción.

En términos generales las normas mexicanas se encuentran rezagadas frente a las nuevas regulaciones que se adoptan recientemente

en el plano laboral, la inadecuación de las reglas al entorno en que están operando, al tender gradualmente a invertirse la proporción entre trabajadores típicos y atípicos en los nuevos empleos que se están generando, como ya ocurre en la actualidad al ser mayor el número de trabajadores no asalariados dentro de la población económicamente activa respecto al de los asalariados.

2.4 Por que se presenta la subcontratación

Las transformaciones económicas, la innovación tecnológica y de organización que están produciéndose en el mundo, han modificado formidablemente los mercados de trabajo. Hasta hace algunos años, la pauta clásica consistía en una laboral caracterizada por un modelo de producción que concentraba en las empresas todas las funciones, desde las de producción de implementos básicos, los servicios complementarios, hasta llegar a la comercialización; nos referimos al esquema del **Fordismo** (en alusión al esquema americano de la **Ford**, considerada como la típica empresa norteamericana).

Hoy día, su reemplazo aparece en el modelo **Toyotista** (alusión al modelo asiático de la **Toyota**), el cual se caracteriza por la descentralización de la empresa, mayores rendimientos, mayor poder empresarial frente a los sindicatos, flexibilización de la organización del trabajo para hacer frente a las fluctuaciones de los mercados, etc.

La descentralización de las empresas implica la exteriorización de funciones, es decir, que se transfieren funciones antes integradas a la empresa a través de mecanismos como la subcontratación u otras formas contractuales que impliquen un ahorro para la empresa reduciendo costos y evitando responsabilidades a éstas.

Las transformaciones descritas, han consentido una basta gama de actividades empresariales, por lo que muchos países en su búsqueda de

competitividad, han enfocado su modelo de desarrollo hacia la globalización, lo que ha inducido a generar normas congruentes a la apertura, o dicho en otra forma, han “desreglado” sus mercados, y de esa forma ser más atractivos a la inversión tanto nacional, como extranjera.

Por lo que un gran número de industrias, se han visto obligadas a disminuir sus costos, su pena de desaparecer del mercado. Esto ha llevado a buscar mecanismos de contratación menos costosos, es decir, el empresario ha tenido que competir con industrias subsidiadas o con países que producen bajo modalidades de trabajo infinitamente retribuido y escasa o nula seguridad social. Ante esa situación, la evasión de la obligación de las prestaciones y de las aportaciones parafiscales se convierte en estrategia para conseguir ventajas competitivas.

Por otro lado, tenemos el ingreso irrestricto de productos importados que han tenido un efecto devastador para ciertos sectores de la industria nacional. Como es el caso de la industria textil y del calzado entre otras.

Las consecuencias del cierre de industrias y la pérdida de fuentes de empleo ha sido una de las causas de la baja en los salarios y del surgimiento de formas precarias de trabajo.

Existen, sin embargo, otros factores que han propiciado de manera decisiva la existencia de este tipo de empleos y entre los que tenemos:

El desempleo, que ha estado presente siempre de manera constante en la dinámica del desarrollo capitalista. En nuestro país, como en muchos otros que han adoptado políticas de corte monetarista o neoliberales, han visto acentuado este problema; por un lado, se ha adoptado medidas recesivas en aras de tener una “moneda fuerte”, y en contraparte la revolución favorece las importaciones y afecta al sector industrial y exportar (a pesar de que en este modelo se orienta a las empresas hacia el sector externo).

Lo que es una realidad en nuestro país, es el hecho de que el desempleo constituye hoy en día el problema más importante que enfrenta la sociedad mexicana. El crecimiento sostenido del empleo, a tasas compatibles con el ritmo de crecimiento de la población que demanda nuevas oportunidades de trabajo, es el reto más importante que enfrentan tanto los sectores productivos como gobierno.

Como ya lo habíamos mencionado, el crecimiento demográfico es otro punto importante, en general todos los países han registrado tasas muy altas de crecimiento poblacional, nuestro país no fue la excepción, por que la población ha seguido aumentando de manera significativa y se manifiesta con la dinámica incorporación de la mujer en actividades económicas, además que, la mujer posee una comprobada destreza, hoy en día existe la participación de una mujer, por cada dos hombres, mientras que en 1970, esta relación era de una a cuatro.⁵⁸

Lo antes mencionado, nos ayuda a comprender el por qué, la contratación de personal del sexo femenino en una gran proporción, son aceptadas como mano de obra no calificada, se contratan bajo el régimen de subcontratación en la industria; a este respecto es evidente que, la poca edad, la falta de escolaridad, la escasa o nula experiencia laboral y además, de que incurre en la inconstancia en el empleo, cuando le aquejan problemas familiares o queda embarazada, son elementos que operan a favor del patrón, ya que le evitan un buen número de conflictos laborales.

Con lo ya expuesto y en virtud de la sobre demanda de empleo, el sector laboral se haya en situaciones de verdadera desventaja, por lo que muchos trabajadores se tienen que conformar aceptando contratos menos favorables para su economía.

⁵⁸DAVALOS MORALES, José, Revista del Colegio de Profesores de las Materias Economicas de la Facultad de Derecho de la UNAM, Tercera Etapa, Número 4, México, Mayo de 1991, p.32.

Para sustentar las nuevas formas e ideas que hoy existen en la vida laboral, es necesario referirnos a ciertos períodos de la historia del trabajo, como se termino de hacer; precisamente cuando ocurrieron los cambios que dieron lugar a nuevos criterios laborales, como lo es la subcontratación, que surge a raíz de la intermediación.

El tema de subcontratación, es un tema de debate por que a su alrededor existen posiciones encontradas a nivel mundial, por tal motivo lo estudiaremos en el siguiente capitulo con las diferentes legislaciones en diversos países.

CAPITULO III

DERECHO COMPARADO.

3.1 La subcontratación en diversas partes del mundo.

A nivel mundial, diversos factores han contribuido a dar auge a la subcontratación entre ellos podemos citar: el alto desempleo en los países industrializados y en vía de industrialización, el cambio de organización interna del trabajo en las empresas, el trabajo atípico y los trabajos especiales, el alto costo psicológico de muchas de las ocupaciones actuales, costo que ha alterado la inseguridad laboral, la rotación de la fuerza de trabajo escasamente capacitada y ocasional; así como las políticas oficiales que con pretensión de atacar el desempleo, han aumentado el subempleo y con ello los frecuentes abusos en la contratación.

A ello se agrega la escasez de capital de inversión, la implantación de modernas tecnologías de elevado costo, las transformaciones sufridas en la economía mundial y el cambio de estructura en las actividades productivas.

Todo en conjunto ha creado graves dilemas en la comunidad internacional y sobre todo en el campo del bienestar social, mismo que aqueja a muchas naciones, respecto de los cuales todas ellas se encuentran analizando providencias reductivas de los efectos de las crisis de las empresas, de los sindicatos y de la sociedad en general.

El problema, por tanto, es la atención al impacto colectivo, sin afectar los derechos económicos de los individuos y de los pueblos.

Algunos países han incorporado la figura de la subcontratación en sus leyes laborales, mencionaremos determinados casos y la forma en que han asimilado al trabajo subcontratado en su legislación.

3.2 Canadá

La subcontratación, **exteriorización** o **externalización** (como se conoce en ese país) ha evolucionado, a tal manera que esta práctica incluye la fabricación, cadena de suministro, gestión de recursos humanos, procesamiento de transacciones, operaciones de toda la tecnología de la información y la contabilidad. Recientemente, la cuestión de la subcontratación a un proveedor de servicios en un país con costos laborales más bajos se ha convertido en una opción para las organizaciones a considerar.

Para fomentar la comprensión y la aplicación efectiva de la contratación externa, el Centro de **Outsourcing** de Investigación y Educación (CORE) ha sido creado por una serie de grandes empresas, gobiernos y provinciales académicos.

CORE ofrece servicios amplios y de alta calidad, la educación y la investigación sobre la contratación externa, en relación con la **Rotman School of Management de la Universidad de Toronto**. Su visión es la información de la contratación externa, al mismo tiempo que el manejo de costos.

Si bien, la casi totalidad de los países a nivel mundial ya externalizan una función de recursos humanos (servicios de **outplacement**, empleado de los programas de asistencia en particular, la administración de pensiones), pueden buscarse externamente, la gestión de la administración de la licencia, el aprendizaje y el desarrollo, la nómina de sueldos, la contratación, las prestaciones de asistencia sanitaria y la movilidad global para ganar impulso.

La misma lógica que ha llevado a las empresas a subcontratar servicios de proveedores de terceros se ha propagado a las funciones de recursos humanos.

La exteriorización de recursos humanos da beneficios como: ahorro de costos significativo, nuevas capacidades y servicios para los empleados, la liberación del personal de recursos humanos a concentrarse en el trabajo más estratégico que es parte integrante de la empresa y pueden reducir sus costos de administración de recursos humanos tanto como el 20 por ciento de la operación.

El **Outsourcing** se ocupa de los servicios de recursos humanos y puede entregar valor estratégico y operativo a las organizaciones, esto no significa entregar toda la responsabilidad de determinados servicios a un proveedor, sino el comienzo de una verdadera alianza entre ellos.

Una vez que un proveedor externo ha sido seleccionado, asume una función de asesoramiento en la **externalización** de relación, ayudar a los expertos en tecnología del proveedor de comprender la complejidad de la empresa a fin de garantizar los sistemas de aplicación que ofrecen la máxima eficiencia.

Por el lado proveedor, a fin de lograr el máximo beneficio de la **externalización** de recursos humanos, es esencial que disponga de un equipo no sólo con la experiencia tecnológica, sino también un profundo conocimiento en administración y recursos humanos.

Con más de 60 años de experiencia, **Hewitt Associates (NYSE: HEW)** es el principal proveedor de la exteriorización de recursos humanos y servicios de consultoría; en Canadá tiene oficinas en Toronto, Montreal, Vancouver, Calgary y Regina, **Hewitt** emplea a cerca de 20,000 asociados.⁵⁹

⁵⁹V.G.England. Contract Labour in Canada. Informe presentado para el proyecto de investigación de la OIT sobre el trabajo en régimen de subcontratación, Canadá 1995. Pp. 23-26.

3.3 Chile

En este país, se enfrentan serios problemas para elevar la tasa de sindicalización y ganar poder para los sindicatos, lo que junto con un modelo laboral más flexible, manifiesta en parte la extendida precariedad laboral.

La nueva regulación adoptada en Chile, país en el que el porcentaje de trabajadores bajo relaciones de subcontratación o suministro de trabajo temporal ha sido estimado entre los más altos de su región (entre 35 y 40 por ciento de la totalidad de trabajadores asalariados); más de la mitad de las empresas externaliza parte de su producción y más de 20 por ciento subcontrata la realización de su principal actividad económica.

En las grandes tiendas comerciales, las personas bajo este tipo de relaciones son consideradas como “trabajadores de segunda clase” debido a que perciben salarios 30% más bajos que los contratados en forma directa, están al margen de los beneficios de los contratos colectivos y suelen ser despedidos a fin de año sin pagarles indemnizaciones, todo lo cual pone de manifiesto la falta de ética en el modelo de negocios y cuestiona la legitimidad de los empresarios como actores sociales.

La nueva legislación, aprobada después de más de cuatro años de haberse presentado al Congreso, se debe a que en la actualidad, no solamente en el gobierno de la Concertación (coalición que tuvo la mayoría necesaria para aprobar la legislación pero buscó el apoyo de la oposición de derecha) sino incluso en medios empresariales se reconoce la necesidad de proteger mejor a los asalariados.

Existe en este caso una evidente preocupación por las posibles consecuencias del descontento causado por los altos niveles de desigualdad social, en gran medida provocada por la persistencia de un modelo laboral altamente flexible, lo que posiblemente explica que se hayan podido vencer o reducir los costos políticos de las posiciones adversas de la derecha a

cualquier tipo de regulación del mercado laboral que reduzca los márgenes de discrecionalidad empresarial.

La legislación chilena, contiene innovaciones que la convierten en una de las más protectoras en la región, respecto de la figura de outsourcing, a saber: a) Está orientada a fomentar la contratación directa y a que solamente en determinadas situaciones extraordinarias se utilice el trabajo en régimen de subcontratación o suministro.

b) Se establecen requisitos formales para el suministro de personal, tales como el registro en la Dirección del Trabajo, la entrega a esta dependencia de garantías para cubrir sueldos, salarios y las obligaciones de previsión social en caso de incumplimiento o quiebra; y solamente se podrá utilizar en situaciones especiales tales como reemplazo temporal de trabajadores, eventos extraordinarios, proyectos nuevos, aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad, trabajos urgentes, precisos e impostergables y en plazos que no excedan los 90 días (180 en casos excepcionales), sin posibilidad de renovar los contratos, salvo el caso de trabajadores discapacitados que pueden ser contratados por seis meses renovables. Las violaciones a estas reglas suponen fuertes multas.

c) En cuanto al régimen de subcontratación, se establece la autonomía del contratista y se deslinda a la empresa principal del manejo y dirección de los trabajadores puesto que en caso contrario será considerada como empleador directo; la empresa principal es de todas maneras responsable en materia de seguridad, prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de condiciones de higiene de los lugares de trabajo mientras el control de la asistencia y supervisión queda a cargo del contratista; la empresa principal resulta además responsable solidaria en materia laboral y de seguridad social respecto de los trabajadores subcontratados (antes solamente tenía responsabilidad subsidiaria), lo que significa que ahora responde conjuntamente con el contratista por las obligaciones legales que se generen durante el periodo en que el trabajador estuvo subcontratado por la empresa principal o usuaria.

d) Se establece el derecho de información y retención, gracias al cual la empresa principal deberá fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales (incluyendo todo tipo de cotizaciones e indemnizaciones) por las empresas contratistas y a los subcontratistas de éstas, cuando existan. Por su parte, la Dirección del Trabajo expedirá a las empresas certificados del cumplimiento de sus obligaciones laborales. En caso de que durante la fiscalización la empresa principal detectara incumplimientos de la contratista, tendrá el derecho de retener el dinero que por contrato debiera pagar a su contratista y destinarlo al pago directo de los trabajadores.

e) Se prevén fuertes multas para los casos en que se detecte la simulación de un régimen de subcontratación y se estipula que los trabajadores subcontratados se entenderán como contratados directamente por la empresa principal, todo lo cual fortalece el interés de éstas en verificar con cuidado que la empresa contratista tenga capital y una verdadera organización empresarial.

f) Se estipula la obligación de que la empresa principal confeccione un reglamento especial para coordinar las acciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo y deberá velar por el correcto funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad y del departamento de prevención de riesgos, quedando tanto ésta como el contratista a aceptar todas las medidas para proteger la vida y la salud de los trabajadores subcontratados.

g) Corresponderá a la Dirección del Trabajo elaborar un reglamento que precise la nueva legislación, como es el caso del valor que se asignará a los certificados y en qué medida éstos liberan a la empresa principal o el número de veces que ésta puede solicitar información a la contratista⁶⁰.

⁶⁰Confederación Nacional de Trabajadores de Comercio, “En la cultura empresarial hay un énfasis excesivo en aspectos vinculados a la rentabilidad en desmedro de las condiciones en las cuales se desenvuelven los trabajadores”, Consulta en: <http://www.reluita.org/laboral/chile-tercerizacion.htm>

El Código de Trabajo chileno establece el principio de responsabilidad solidaria de las empresas que utilizan contratistas de mano de obra en lo que respecta a todas las obligaciones salariales y laborales entre contratistas y trabajadores, además introduce la responsabilidad de la empresa contratista de mano de obra en lo que se refiere al pago de los seguros de enfermedad y contra accidentes. La empresa usuaria tiene una responsabilidad solidaria.

La práctica de la subcontratación se da también en empresas estatales como Codelco (Corporación del Cobre), en las grandes minas transnacionales, así como en vitales polos de desarrollo del país en el sector de la agroindustria y, en particular, en las tareas agrícolas de temporada.⁶¹

3.4 Estados Unidos

El concepto de subcontratación ha cambiado profundamente en los últimos 50 años para los EE UU. En la década del 50 se definía como la acción de ejecutar una orden de producción de acuerdo a las especificaciones del cliente, diferenciándose de una compra común por el hecho de que los productos elaborados no se encuentran registrados en el catálogo de ventas del fabricante ni los tiene en stock habitualmente.

Durante la década de los 80 los estadounidenses, promovieron la especialización técnica de procesos industriales, de tal forma que la industria comenzó a compartimentarse por el tipo de procesos productivos realizados, más que por el tipo de producto fabricado. Este fue uno de los factores que más incidió para que las empresas, independientemente de su tamaño, fueran adoptando la teoría de concentrarse en las actividades críticas o estratégicas para lograr los objetivos corporativos.

⁶¹La práctica de la subcontratación se da también en empresas estatales como Codelco (Corporación del Cobre), Consulta en: <http://www.dt.gob.cl/1601/printer-90315.html>

Pero el resto de las actividades, aunque no se las considerara esenciales, siguen siendo necesarias. Por lo tanto se optaba por dejarlas en manos de otros, quienes paradójicamente, eran empresas especializadas y eficientes en hacer cosas no esenciales para la empresa contratista.

La subcontratación perdió buena parte de su carácter temporal y se fue convirtiendo en una relación más estable en Estados Unidos, las mismas empresas se encargaron de incentivar la estrecha relación entre contratistas y subcontratistas.

La práctica de la subcontratación descansa sobre un criterio muy simple: cuando a una empresa no le interese o no le convenga, ya sea por motivos financieros, técnicos o estratégicos, invertir una cantidad determinada en el área de producción, lo mejor que puede hacer es comprar lo que necesita, siempre y cuando exista en el mercado oferta a precios competitivos y con la calidad requerida.

A partir de ello, se van creando nuevas ramas de actividad en el área de los servicios, que tienen casi como únicos demandantes a las empresas industriales y que basan la prestación de sus servicios en acuerdos de subcontratación.

Nuevas formas de subcontratación han ido surgiendo en los tiempos recientes, apoyándose en la complementariedad entre grandes empresas contratistas o ensambladoras y grupos de pequeñas y medianas industrias subcontratistas que se incorporan ya desde las primeras etapas de la producción.

Una relación de estas características está muy identificada con la cooperación empresarial. Actualmente al subcontratista no se lo considera un proveedor especializado de la empresa contratista como era antes, sino que se lo puede definir como un “socio sin acciones” de la empresa principal.

Su aporte a la “sociedad” es la especialización en algún proceso de producción y su estructura flexible que supuestamente le permite asegurar la máxima calidad y el precio mínimo de lo que ofrece. A cambio, recibe la seguridad de demanda de producción en el largo plazo, capacitación y tecnología. Por su lado, el contratista reserva para sí la concepción y diseño de los productos, el marketing y los servicios post-venta, aliviando su estructura y por lo tanto sus costos globales.

La industria del automóvil, en Estados Unidos, es uno de los motores de crecimiento de la actividad manufacturera y es uno de los sectores más dinamizadores de la economía. Detrás de cada una de las empresas líderes en el mercado, pueden llegar a identificarse más de 9.000 empresas que directa o indirectamente están involucradas en la producción de vehículos de esa marca.

En Estados Unidos, las partes y piezas fabricadas en la empresa alcanzan al 60%; el restante 40% es subcontratado, 36% a proveedores locales y 6% importado.

El tipo de acuerdo entre la empresa ensambladora y los subcontratistas, es firmar acuerdos a corto plazo, normalmente un año, seleccionando al fabricante entre varios cotizantes. Esta política (**open tender system**) estimula la competencia y da paso a la aparición de nuevas empresas en un sector, mientras que el armador se garantiza el costo mínimo de lo que va a comprar y puede cambiar relativamente rápido de proveedor sin un alto costo por rescindir el contrato.

La organización de los subcontratistas, en los Estados Unidos es un sistema muy abierto y en general no existe una relación estrecha entre los armadores y los fabricantes de partes o piezas.

Lo habitual de EE UU es que el armador diseña y crea el prototipo de la pieza, lo cual es puesto a disposición del fabricante para que la produzca, lo cual se conoce con el nombre de “**drawing lending**”. Lo que

ha quedado claro a lo largo de los años, es que el fomento de la subcontratación ha servido de base para desarrollar la industria tanto en Estados Unidos como en diversas partes del mundo.

El sistema de subcontratación de Estados Unidos.⁶²

Tasa de producción de partes dentro de la empresa	Tasa de producción interna alta 50%.
Subcontratistas fabricantes de piezas de primer nivel	Alto número de subcontratistas negocian directamente con el fabricante de automóviles (single layer system).
Tipo de relación comercial entre armadores y proveedores de partes	Negociaciones anuales o bianuales basados en un sistema abierto a la competencia (open tender system).
Tipo de organización de las empresas subcontratistas	No existe formalmente otra relación que la comercial que una a los fabricantes de automóviles y a los subcontratistas.
Participación de los fabricantes de partes en el desarrollo de productos	Los fabricantes de automóviles diseñan las piezas y los prototipos que luego entregan al subcontratista (drawing lending).

Aunque compañías estadounidenses han transferido empleos a países de bajos salarios como India y China, más empleos están llegando al país, según cálculos del Gobierno y de los analistas; el mundo está transfiriendo más empleos a EE UU, que Estados Unidos al resto del mundo, como se puede ver con la "subcontratación" de puestos de trabajo.

Essel Propack, de India; **Teco Electric & Machinery**, de Taiwán, y **Vestas Wind Systems**, de Dinamarca, han construido plantas en EE UU en el último año y medio. Otras compañías no estadounidenses que han anunciado planes de aumentar las contrataciones en EE UU el año pasado fueron la japonesa Nissan, con 3.350 empleos en Canton, Misisipí; la alemana **Daimlerchrysler**, con 2.000 en Vance, Alabama; el distribuidor alemán de artículos electrodomésticos BSH **Bosch** y Siemens **Hausergate**, con 1.300 en **New Bern**, Carolina del Norte, y Magna Internacional, de Canadá, con 800 puestos de trabajo en **Bowling Green**, Kentucky.

⁶²La subcontratación de procesos industriales y sus incidencias en el desarrollo productivo, Yoshio Koyama, Development Specialist de JICA. Conference "Subcontracting in Japan", 1999.

Si bien no hay cifras fiables disponibles para los últimos dos años, el Departamento de Comercio calcula que el número de estadounidenses empleados por filiales en EE UU de compañías extranjeras aumentó en 4,7 millones de 1997 a 2001. En el mismo periodo, el número de extranjeros que trabajan en filiales de compañías estadounidenses en el extranjero aumentó en 2,8 millones.

Desde que **George Bush** se convirtió en presidente en enero de 2001, la economía estadounidense ha perdido 2,2 millones de empleos. En cada uno de los últimos seis meses, las nóminas han crecido un promedio de 61.000 empleos, en comparación con 207.000 al mes en el mismo periodo tras la recesión de 1990-1991.

El gobierno ha propuesto otorgar créditos fiscales a compañías que contraten en EE UU y eliminar los beneficios impositivos para ganancias obtenidas en otros países. Estas medidas ayudarían a crear 10 millones de empleos en EE UU en cuatro años. Por otra parte, usa la creación de empleos en EE UU por empresas extranjeras como ejemplo de los beneficios del libre comercio. El 10% del personal de Honda vive en Ohio, donde la compañía tiene dos plantas de ensamblado de vehículos.

El traslado de BMW a Carolina del Sur en 1994 creó 4.700 empleos directos y generó más de 12.000 puestos de trabajo en plantas estadounidenses de compañías nacionales y extranjeras que se han convertido en proveedores de BMW, según un estudio de mayo de 2005 de la **Moore School of Business** de la Universidad de Carolina del Sur.

Para Estados Unidos, resultó esencial la participación del sector público para armonizar un sistema nacional de subcontratación y permitir el desarrollo del tejido industrial que sirvió de base al desarrollo productivo de todos los sectores de actividad. Alienta la innovación, el desarrollo y la transferencia de tecnología de quien la ha desarrollado o adaptado, hacia las empresas que deben realizar algún proceso o actividad subcontratada.

Su articulación contribuye a crear un verdadero tejido industrial en el país al integrar la producción de la industria grande con las de tamaño mediano y pequeño, lo cual se convierte en un factor relevante para alentar la inversión extranjera, ya que un sistema desarrollado de subcontratación facilita la integración de la empresa inversora con el aparato productivo existente.

Todo proceso de estas características incrementa la productividad global del sector manufacturero y reduce las fluctuaciones en la demanda de empleo en el sector, al tiempo que facilita la descentralización productiva, aumenta las posibilidades de diversificación y fomenta la especialización de las pequeñas y medianas empresas.

3.5 España

La nueva legislación aprobada en España ha mediados de 2006 incluye un conjunto de criterios para proteger mejor a los trabajadores cuando se trate de empresas principales (o usuarias), contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo.

Esta situación es frecuente en ramas muy diversas como la construcción, la electrónica o la industria automotriz, lo cual oculta quién trabaja para quién y, con ello, crea una mayor confusión en cuanto a las responsabilidades laborales. Igualmente se fortalecieron los derechos sindicales de los trabajadores bajo estas modalidades de contratación en los siguientes términos:

a) Cuando una empresa celebre un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes sindicales la razón social, domicilio, número de identificación fiscal de la empresa, objeto, duración y lugar de ejecución, número de trabajadores que serán subcontratados y laborarán en el centro de trabajo

de la empresa principal y medidas previstas para la coordinación de actividades en materia de riesgos laborales.

b) Cuando la empresa principal y la contratista o subcontratista compartan en forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro a disposición de los representantes de los trabajadores en el que se refleje la información mencionada en el punto anterior respecto de todas las empresas citadas.

c) Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones laborales relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

d) En los centros de trabajo donde existan locales para que los delegados de personal o del comité de empresas desarrollen sus actividades y se comuniquen con los trabajadores, aquéllos podrán ser usados por la representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada el trabajo.⁶³

3.6 Francia

En Francia, todo trabajo requiere un contrato de empleo, entre el empleador y el trabajador que especifique el nivel de remuneración (el cual no puede ser inferior el mínimo legal), las calificaciones requeridas, la duración (que no puede exceder de la semana laboral oficial de 39 horas), los acuerdos sobre las horas extras, así como la duración del mismo.

⁶³“Queremos estabilidad laboral, exigimos terminar con la desprotección social, el abuso y la sinvergüenza de los empresarios”, Consulta en: http://spanish.xinhuanet.com/spanish/2006-05/10/content_251350.htm

En el caso de los trabajadores del campo, en Código Rural (Code Rural), fue enmendado para introducir la presunción de la condición de empleado para la mano de obra forestal, disposición ya existente para un gran número de ocupaciones. Cualquier persona empleada, se supone que trabaja con arreglo aun contrato.

En el caso del sector forestal francés, la legislación especifica las condiciones en las que puede realizarse el trabajo forestal en virtud de un contrato de servicio (o contrato comercial), por medio del cual puede no aplicarse la presunción de un contrato de empleo (o contrato de servicios).

Para ello se requieren dos condiciones: poseer una experiencia profesional demostrada y capacidad para actuar en forma independiente, e inscribirse como trabajador independiente en la agencia de la seguridad social agrícola.

Estas medidas han contribuido a regularizar la situación de muchos trabajadores del sector forestal, así como reducir la extensión del trabajo clandestino⁶⁴

Subcontratación término que corresponde en francés al de "**Sous-traitance**" y de acuerdo con la ley francesa en su artículo 1° define la subcontratación como: "la operación por la cual un contratista principal confía, bajo su responsabilidad, mediante un contrato de subcontratación, todo o parte de la ejecución de un contrato de ejecución de obras o de un contrato público, concluido con la entidad adjudicadora, a otra persona llamada subcontratista"⁶⁵.

Podemos indicar que en Francia existen dos tipos de subcontratación:

⁶⁴Cugnet y deprez. Pautas Cambiantes del Empleo en el Sector Forestal en Francia. OIT, Cuadernos de Educación Obrera, 106-107. Ginebra, 1997. pp: 35-37.

⁶⁵LEY RELATIVA A LA SUBCONTRATACIÓN (n°75-1334). Paris, Francia. 01 de enero de 2004.

1) Cuando el comitente no posee los **equipamientos** necesarios se suele hablar de subcontratación de capacidad y,

2) Cuando el mismo no posee las **competencias** necesarias, en ese caso se trata de la subcontratación de especialidad.

La subcontratación puede realizarse a través de " una o varias de las operaciones de diseño, elaboración, fabricación, implementación o de mantenimiento del producto cuya ejecución una empresa llamada comitente confía a una empresa llamada contratista, obligada a conformarse exactamente con las directivas o especificaciones convenidas en última instancia por el comitente.

El contrato que gestiona la subcontratación no es un contrato de trabajo, ni de venta sino un contrato de empresa entre un empresario y un contratista: a la inversa del contrato de trabajo que se caracteriza principalmente por la subordinación jurídica, el contrato de empresa sólo precisa las directivas relativas al trabajo por efectuar (el trabajador o el empresario conserva su independencia)⁶⁶.

La reglamentación francesa distingue claramente la subcontratación:

a) Del proveedor: todo establecimiento cuyo vínculo con la industria aeronáutica y espacial es esencialmente comercial. Los productos ofrecidos se identifican inmediatamente en catálogos y están disponibles en almacén (I.N.S.E.E., 1997).

b) Del prestatario de servicio: todo establecimiento que se encarga de una parte de las actividades no industriales (estudios técnicos, informáticos,...) de uno o varios establecimientos industriales (I.N.S.E.E., 1997).

⁶⁶Blancafot. P (1999) Entretien avec un responsable de la sous-traitance du secteur tertiaire, Consulta en: http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/gloss_strait_E.htm

c) Del trabajo temporal: todo establecimiento cuya actividad exclusiva es poner a disposición provisoria de los utilizadores asalariados contratados y remunerados por él. Toda actividad de trabajo temporal fuera de dicho establecimiento está prohibida (Verdier, 1993).

Las Consecuencias de la subcontratación en los asalariados es de:

- Carácter precario del empleo condicionado no sólo por los resultados sino también por la flexibilidad del mercado.
- El tiempo y la carga de trabajo más importante que para los asalariados del comitente con el fin de respetar los resultados esperados.
- Los convenios de trabajo pueden ser diferentes entre los comitentes y los contratistas lo que conlleva diferencias (por ejemplo a nivel de los salarios).

Los industriales ya no consideran la subcontratación como una actividad desarrollada en respuesta a un problema sino como una forma de empleo que permite gestionar los problemas de producción así como los problemas de flujo de recursos humanos según las evoluciones del mercado, de la economía⁶⁷.

Francia es el segundo mercado de subcontratación de Europa con un volumen de negocio superior a los 73.000 Millones de Euros.

3.7 Japón

En Japón la práctica de la subcontratación ha permitido que haya incremento de competitividad en el ámbito internacional, sobre todo en la industria automotriz.

⁶⁷Morin, M. L. (Dir.) (1994) *Sous-traitance et relations salariales: Aspects de droit du travail*. Consulta en: http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/gloss_strait_E.htm

Como lo indica cada empresa fabricante de automóviles elabora internamente sólo el 30% de las partes y piezas que utiliza, subcontratando el restante 70%. Ese porcentaje subcontratado se descompone a su vez en 4% de importaciones y 66% de proveedores locales.

Se han llegado a detectar en varias ramas industriales como la producción de electrodomésticos, la industria aeroespacial y el transporte hasta 7 niveles de subcontratación. Las industrias que más se favorecen de la existencia de un sistema como este son la de procesamiento de metales, diseño de maquinaria y armado de componentes eléctricos o mecánicos, fabricación de moldes y matrices, industria textil y de la vestimenta, industria de la madera y programación y producción de software.

Contrariamente a lo que sucede en otros países, el subcontratista suele estar en una posición más sólida que el resto de las pequeñas empresas que son independientes, ya que mantienen una relación con las empresas contratistas por un largo plazo, lo cual les asegura trabajo y estabilidad laboral para su personal, valores ampliamente representativos para la empresa de aquel país.

Como las empresas contratistas adoptan rápidamente altos niveles de tecnología y en espectros muy amplios, los subcontratistas pueden concentrarse en la producción de pequeños lotes utilizando tecnologías muy especializadas que le son transferidas por la empresa contratista.

Claro que un sistema de estas características no hubiera sido posible construirse sin la participación activa del Sector Público; en el año 1956 el gobierno japonés promulgó una ley denominada "prevención en el retraso del pago de los acuerdos de subcontratación y asuntos relacionados", con el objetivo de asegurar la transparencia del sistema y evitar que se cortara la cadena de pagos, ya que con siete niveles de subcontratistas el problema financiero que puede ocasionar un incumplimiento o un atraso en los pagos, es grave.

En esta ley se establecía entre otras cosas, plazos máximos para pagar las compras y que las mismas debían realizarse mediante orden escrita con las especificaciones técnicas requeridas, sin lo cual después el contratista no tenía derecho a rechazar el lote ni a recusar el pago.

En el año 1970 se aprobó otra normatividad que se denominó “Ley de promoción de la subcontratación” y que giraba en torno a tres elementos centrales: fijaba los estándares que debían cumplirse para realizar acuerdos de subcontratación y cooperación empresarial, establecía los modelos que debían seguirse entre subcontratistas y contratista para alcanzar los beneficios de la promoción otorgada por ley y por último, creaba una asociación para la promoción de empresas subcontratistas en cada una de las prefecturas.⁶⁸

La función de esta asociación era realizar la conexión entre la oferta de subcontratación y la demanda usando sistemas en línea, promover la subcontratación definiendo estándares de calidad y creando manuales sobre como contratar y por último, contribuir al desarrollo tecnológico y la mejora en la gestión de la empresa, mediante el uso de especialistas.

Cada una de estas asociaciones regionales son financiadas con subsidios del Gobierno y de las Prefecturas y por aportes mínimos que realizan los usuarios como parte de pago de alguno de los servicios recibidos.

Entre los años 1985 y 1990, las crisis golpearon los mercados financieros internacionales y provocaron una gran apreciación del Yen, lo cual obligó a un fuerte ajuste estructural en la industria, principalmente en las grandes empresas. Por lo armonizado del sistema, también afectó directamente a la pequeña industria subcontratista.⁶⁹

⁶⁸ La subcontratación de procesos industriales y sus incidencias en el desarrollo productivo, Yoshio Koyama, Development Specialist de JICA. Conference "Subcontracting in Japan", 1999.

⁶⁹ Idem.

Las empresas concentraron sus compras en un número menor de subcontratistas cuya cercanía a la planta de ensamblaje permitía disminuir los costos de transporte, de almacenaje y transacción, revisaron sus diseños y tipo de productos fabricados en la búsqueda de nuevas opciones, con lo cual afectaron directamente la organización de la producción propia y de sus proveedores, aumentaron por razones cambiarias sus compras en el exterior y también se instalaron fuera para producir a precios más convenientes.

Para la pequeña y mediana industria subcontratista representaba un desafío adaptarse a la nueva realidad que enfrentaban sus compradores. El aspecto que más afectó a la pequeña industria fue el traslado de la producción de sus compradores al exterior, ya que esto provocó una disminución en sus ventas, tuvieron que recortar sus gastos en investigación y desarrollo y debieron enfrentar una mayor competencia dentro de sus respectivos sectores para sobrevivir.

A partir de ese momento, se produce un cambio cualitativo muy importante en la industria japonesa y, especialmente, en la estrategia de supervivencia de la pequeña y mediana industria. Las empresas aumentaron sus esfuerzos para disminuir sus costos, mejorar su calidad, perfeccionar el envío de las piezas a las plantas compradoras, hicieron acuerdos de subcontratación con pequeñas empresas de otros países asiáticos y en algunos casos, llegaron a trasladar parte de su estructura productiva a otros países, en algunos casos solos y en otros caso acompañando a su comprador.

La estrategia adoptada a partir de los 90 por la industria subcontratista del Japón, ha permitido incrementar en gran forma la productividad de la industria y mejorar notoriamente la inserción internacional de empresas pequeñas y medianas que trabajaban únicamente

como exportadores indirectos. Esa estrategia tiene dos ámbitos: el interno y el internacional.⁷⁰

Con respecto al mercado interno, las asociaciones de subcontratistas han logrado incrementar la interacción entre empresas subcontratistas creando un sistema de relacionamiento en red para sustituir el piramidal. También han aumentado la calidad, redujeron los costos de producción y son cada vez más las empresas que utilizan la metodología de aprovisionamiento “**just in time**”. La base de todos estos logros se encuentra en la incorporación de nuevas tecnologías, en el análisis de información y en la capacitación de los recursos humanos.

Con respecto al mercado internacional, las pequeñas y medianas industrias japonesas han incrementado sus compras a subcontratistas en el extranjero y a la vez, se han expandido como subcontratistas internacionales, ofreciendo sus productos en otros mercados. También han incrementado sus vinculaciones tecnológicas con otros países de Asia y muchas de ellas han seguido a las grandes empresas en su expansión al exterior, instalándose en los mercados de destino de la producción japonesa.

Por encima de todas las acciones que realizaron las empresas para permanecer en el mercado y crecer, el Gobierno japonés tuvo un papel preponderante en la transformación y reestructuración de las pequeñas y medianas empresas subcontratistas, adoptando varias medidas de las cuales vale la pena resaltar dos.

La primera de ellas es la Ley para la reconversión de pequeñas y medianas empresas hacia nuevos negocios del año 1993, la cual otorgaba cuatro tipos de facilidades: en primer lugar, subsidios para la investigación de mercados, elaboración de planes de negocios, asesoramiento en nuevas técnicas de producción, etc. En segundo lugar, mediante la ley se autorizaba la concesión de créditos subsidiados para modernización de las maquinarias

⁷⁰Ibídem, p. 9.

y equipos. En tercer lugar, se otorgaban tratamientos tributarios especiales para la inversión en investigación y desarrollo y para la depreciación de los equipos y en cuarto lugar, se implementaban condiciones especiales de aplicación de los seguros de crédito.⁷¹

La segunda es la Ley de promoción de actividades creativas por pequeñas y medianas empresas del año 1995, mediante la cual se otorgaban subsidios para investigación y desarrollo tecnológico para crear industrias a nivel regional, se implementaban reducciones de impuestos para la adquisición de maquinaria y un sistema rápido de depreciación, se ampliaba el seguro de crédito al comercio exterior, se crearon sistemas de garantías especiales para préstamos para inversión y se consideraba el stock como garantía para préstamos a largo plazo.⁷²

3.8 Uruguay

En Uruguay, en un contexto de indiscutible disposición del nuevo gobierno ubicado a la izquierda del espectro político ofrece una protección más efectiva de los derechos de los trabajadores, un importante antecedente de la ley que actualmente lo rige, tiene su origen en la preocupación del Sindicato de Trabajadores de Coca Cola y de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida, debido a que desde 1986 esa empresa había recurrido a la **tercerización** de diferentes actividades de transporte, mantenimiento, limpieza y seguridad, a través de empresas que pagaban a los trabajadores hasta siete veces menos que el personal de la empresa beneficiaria que realizaba la misma tarea.⁷³

Esto llevó a la presentación de un proyecto en 2000 que finalmente, se presentó otra vez en 2006, bajo un nuevo gobierno de izquierda cercano a las posiciones de los trabajadores. Desde 2004, el sindicato había logrado

⁷¹Idem.

⁷²Idem

⁷³“Piso salarial decente para todos”, Consulta en: <http://www.cioslorit.org>

la confianza de los trabajadores de las empresas contratistas y negociar un “piso salarial decente para todos”, aprovechando la coyuntura de mayor disposición de la empresa matriz para que sus subsidiarias respetaran plenamente la legislación laboral de los países en que prestaban sus servicios, a fin de evitar los graves conflictos experimentados en las plantas de Guatemala y Colombia, donde las violaciones a los derechos y libertades sindicales habían conmovido a la opinión pública.⁷⁴

La ley adoptada en enero de 2007, fue retomando por una propuesta de las organizaciones sindicales, que establece las siguientes reglas en materia de subcontratación laboral.⁷⁵

a) Responsabilidad solidaria de todo empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, respecto de las obligaciones laborales de éstos con los trabajadores contratados, así como del pago de contribuciones a la seguridad social, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y cantidades que se adeuden al Banco de Seguros del Estado.

b) Los deudores solidarios pueden establecer contractualmente la manera de asumir dichas obligaciones y exigirse las garantías necesarias, sin que estos acuerdos puedan oponerse a los acreedores de dichas obligaciones, que pueden demandar indistintamente a cualquiera de los codeudores solidarios por la totalidad de las obligaciones laborales.

c) Obligación de informar previamente por escrito a todo trabajador contratado bajo las distintas modalidades (subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra) sobre sus condiciones de trabajo y la empresa o institución para la que prestará los servicios.

d) Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios inferiores a los fijados por los

⁷⁴Idem.

⁷⁵Idem.

laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde prestan sus servicios (lo que debe leerse considerando que en la actualidad casi el 100 por ciento de los trabajadores asalariados están cubiertos por dichos consejos).

e) No podrán utilizarse las modalidades de contratación reguladas por la nueva ley para reemplazar trabajadores que perciban el subsidio por desempleo debido a la causal de suspensión parcial o total del trabajo o en conflicto colectivo.

f) Estas normas se extienden a los trabajadores del sector público que se desempeñen bajo las modalidades en cuestión.

Entre los principales cuestionamientos del sector empresarial a través de las cámaras de industria a estas nuevas reglas, se encuentra el argumento de que esta ley atenta contra la tendencia mundial a la especialización de las empresas y el hecho de que transfiere al empresario la obligación de fiscalizar a sus contratistas, cuando se trata de una responsabilidad exclusiva del Estado.

Al leer las diferentes definiciones a nivel mundial, podemos comprobar que la materia de subcontratación, no se trata de la misma manera y que su definición no incluye las mismas actividades según los países y las legislaciones.

Por tal motivo, en el siguiente capítulo y último, analizaremos todo lo que implica (panorama general) la subcontratación laboral en nuestro país.

CAPITULO IV

MARCO JURÍDICO.

Hace veinte años la gente se sentía segura al obtener un trabajo “bien remunerado” (con todas las prestaciones de ley), hoy en día, es importante observar como va creciendo la preocupación, entre los habitantes del mundo porque el trabajo en régimen de subcontratación, esta creciendo en nivel desmedido, es una figura compleja que se aparta de la norma laboral y, que lleva a la precariedad, aumenta de manera sustancial el riesgo de caer en ella y considerar a los trabajadores ubicados en estas prácticas como un grupo particularmente vulnerable.

Los principales derechos laborales que resultan amenazados por esta forma de contratación y que establecen una “desigualdad de trato” respecto de los trabajadores en relaciones típicas, son: el principio de la estabilidad en el trabajo; el derecho a un salario remunerador y a condiciones de trabajo dignas; los derechos colectivos; la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista, las normas en materia de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a la estabilidad laboral, fuente de los demás derechos, hay razones objetivas que la afectan, como es el hecho de que los contratistas tengan relaciones de corta duración con las empresas usuarias; lo que hace necesario y urgente el replanteamiento de esta forma de contratación para regresar a lo simple, es decir, a la aplicación real de lo regulado por la Ley Federal del Trabajo sobre este particular; por ello, se juzga adecuado tener una visión clara del marco jurídico de la figura en análisis.

4.1 El artículo 123

México, como la mayoría de los países del mundo, se rige por una Constitución Política, en ella se señalan plataformas fundamentales, para que las legislaturas expidan leyes de trabajo, debiendo tener todas ellas el afán de proteger los derechos de los trabajadores no pasen inadvertidos.

Con respecto a nuestro país, las bases del derecho laboral, las podemos observar en las fracciones del artículo 123 Constitucional vigente;

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas

determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

Todo lo que corresponde a los trabajadores al servicio del Estado y sus relaciones laborales, se rigen por el apartado "B" de este mismo artículo;

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

El propósito de estas fracciones, es dar protección a los trabajadores en sus condiciones de empleo; por desgracia la realidad es otra, hoy día las relaciones laborales se alejan del texto constitucional, ello se afirma en relación de que los procesos de subcontratación laboral en torno a la globalización y la restructuración productiva en nuestro país desembocan en una vulnerabilidad para los trabajadores en el nuevo contexto económico; se estima que dos millones y medio de trabajadores mexicanos se encuentran bajo este tipo de relaciones.

Actualmente la subcontratación de personal en sus distintas y sofisticadas denominaciones **externalización, tercerización u outsourcing** además de violar el artículo 123 Constitucional y la ley laboral, no respetan la Declaración Universal de los Derechos Humanos ni el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Al mismo tiempo violentan los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Número 12, Indemnización de los accidentes en la agricultura.

Número 13, Empleo de la censura en la pintura.

Número 14, Descanso semanal en la industria.

Número 17, Reparación de los accidentes de trabajo.

Número 19, Igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

Número 26, Establecimiento de métodos para la aplicación de salarios mínimos.

Número 29, Trabajo forzoso u obligatorio.

Número 34, Agencias retribuidas de colación.

Número 63, Estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales, mineras y manufactureras, en la edificación y construcción y en la agricultura.

Número 96, Agencias retribuidas de colocación revisado en 1949.

Número 100, Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

Número 105, Abolición de trabajos forzosos.

Número 131, Fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo.

Número 173, Sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador; entre otros.

4.2 Ley Federal del Trabajo

Actualmente existe un gran debate acerca de qué aspectos de la legislación laboral deben ser modificados, con miras a lograr un equilibrio entre los requerimientos de flexibilidad en el manejo de las relaciones obrero-patronales y la protección para los trabajadores en sus condiciones de empleo.

Entre los principales problemas de diseño se encuentra la insuficiencia de las reglas destinadas a establecer una responsabilidad

solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria y a extender la negociación colectiva a lo largo de las cadenas productivas.

Por otro lado, se puede acotar que existe una extrema ilegalidad en un modelo precario de condiciones de trabajo como lo es: salarios bajos, afiliación irregular en la seguridad social, jornadas extenuantes superiores a los máximos de ley y un sindicalismo controlado bajo los clásicos contratos de protección patronal, el esquema fue consolidado cuando el propio Estado y los órganos de justicia admitieron en sus instalaciones estas formas de contratación, por lo que, sin freno alguno la subcontratación ha ido destruyendo los principios e instituciones protectoras del derecho laboral mexicano.

Este acto de simulación, que impone diversas trasnacionales en México y que busca darle la vuelta a la ley laboral y fiscal, por que afectan la efectividad del sistema de seguridad social (IMSS – SAR), las normas de seguridad e higiene en el trabajo, también evitan asumir responsabilidades patronales y, en particular, obtienen lucro con la mano de obra, de servicios y productos, que las mujeres y hombres prestan a dichas empresas.

Cabe señalar que la normatividad laboral en su artículo tercero, impone el principio, que el trabajo no puede ser considerado artículo de comercio y a pesar de ello, los contratos celebrados entre las empresas de servicio y las beneficiarias consideran al trabajo como objeto de transacción comercial.

Un ejemplo de ello es, lo que hace **Manpower** en el país, que principalmente proporciona trabajadores temporales, pese a que promueve un empleo de “tipo formal”, en los hechos lo precariza y obtiene un porcentaje económico por su colocación.

El investigador del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), **Matteo Dean**, señaló que en México cerca de tres millones

de personas están bajo prácticas de las cuales la citada agencia de colocación “presume emplear en el país a 300 mil personas al año”⁷⁶.

Por una parte el artículo 21 de la ley laboral presume la existencia de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, en consecuencia la empresa receptora del servicio es objetivamente el auténtico patrón. Por su lado, el artículo 539-F del mismo instrumento legal fija las reglas para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pueda otorgar excepcionalmente la autorización a empresas dedicadas a la contratación de personal, siempre limitados a trabajos de carácter especial.

Este fraude de forma estructural requiere una interpretación armónica de sus normas a fin de evitar la lesión colectiva que genera.

En esencia es la abdicación del Estado en el cumplimiento de sus obligaciones.

4.2.1 Artículo 12

Nuestra legislación laboral mexicana contempla la figura de intermediario en su artículo 12 señalando como **“la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten sus servicios a un patrón”**.

De acuerdo a la definición anterior, el intermediario solamente cumple el papel de articular inicialmente al que busca y al que ofrece el empleo para desaparecer una vez realizada sus función; como ya lo habíamos mencionado en el capítulo primero.

Para el Dr. Cavazos Flores, esta figura tiende a desaparecer “por que el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los

⁷⁶La subcontratación, empleo formal, pero precario, dice experto del Cilas, artículo publicado en el Periódico, La Jornada, el domingo 22 de abril de 2007.

servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes”.⁷⁷

En realidad, el intermediario, facilita el acceso a la subcontratación, por que nuestra ley laboral deslinda y, a la vez, regula ambas figuras, como lo analizamos con los siguientes incisos;

a) Las personas que utilicen estos servicios de intermediación serán responsables de las obligaciones derivadas de la Ley y de los servicios prestados por los trabajadores.

b) Los trabajadores prestarán sus servicios en las mismas condiciones que los que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

c) Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución con cargo a los salarios de los trabajadores.

d) En resguardo de situaciones de simulación en las que se pretenda eludir la responsabilidad patronal a través de la intermediación, se establece que “no serán considerados como intermediarios sino como patrones las personas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones con los trabajadores”. En caso contrario (es decir, solamente si no cuentan con dichos elementos), aquéllos serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Tal es el caso que, por lograr contratos, los intermediarios permiten las labores sin las mínimas condiciones de seguridad y no capacitan a su personal, como ocurrió en los accidentes de la mina de Pasta de Conchos, Coahuila en febrero de 2006 y de la plataforma **Usumacinta** de Pemex, Campeche, donde la mayoría de los trabajadores eran de empresas terciarias y los procesos de subcontratación en cuanto a la desprotección de los trabajadores bajo este régimen, casi la mitad de los trabajadores

⁷⁷CAVAZOS FLORES, Baltasar, op. cit., p. 81.

fallecidos (un total de 65) percibían menores salarios, no estaban dados de alta en el IMSS o lo estaban con salarios menores a los reales.

Siguiendo este contexto, se ha emitido la siguiente tesis aislada:

INTERMEDIARIOS, OBLIGACIONES QUE NACEN PARA EL PATRONO, POR ACTOS DE LOS.-

Cuando por datos presuntivos bastantes se llega a la convicción de que quien niega ser el patrón es al menos el intermediario entre aquél y los obreros y han actuado en su representación, sus actos obligan al dueño de la fuente de trabajo, y si el emplazarse al propietario ha recibido el intermediario el instructivo, debe tenerse al patrón por bien notificado, porque es obligación del que aparece ligado con el propietario entregarle el empalamiento, pues de lo contrario sería fácil eludir el juicio, por no poderse intentar la acción contra persona determinada que se oculta adrede a los trabajadores, los que, además, no están obligados a saber quién es su verdadero patrón y les basta demandar al propietario de la factoría en que prestan sus servicios que a la postre es la que responde en primer término de las prestaciones que se les adeudan.

Amparo directo en materia de trabajo 695/53.- Rodríguez Cisneros Sabino y coag.-26 de marzo de 1954.-Cinco votos.- La publicación no menciona el nombre del ponente.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo CXIX, página 2096, Cuarta sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Apéndice 2000.

Cabe recordar que una incorrecta interpretación de este precepto, provoca que se eliminen derechos como: antigüedad, seguridad social, sueldos dignos, entre otros.

La figura de subcontratación laboral deja desprotegidos, a todos los trabajadores que se encuentran contratados bajo esa modalidad, frente a prácticas lesivas y redituables para las empresas, que por conducto de terceros se aprovechan de la fuerza laboral evadiendo responsabilidades que en la práctica debieran asumir.

4.2.2 Artículo 14 y 15

El artículo 14 de nuestra legislación laboral indica que:

“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”.**

Por una parte el artículo 15 de la ley laboral hace referencia a:

“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”.

En lo fundamental estos criterios, son menos restrictivos, menos protectores de los trabajadores bajo relaciones de subcontratación, no obstante que se trata de un fenómeno en expansión y asociado con la violación de derechos fundamentales, como la inscripción a la seguridad social y el ejercicio de los derechos colectivos.⁷⁸

⁷⁸Violan derechos laborales a través de “outsourcings”, artículo publicado en el periódico de México (Notimex), el domingo 13 de enero de 2008.

En este sentido, la siguiente tesis aislada de jurisprudencia define que:

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 tendientes a burlar sus derechos.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO E MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIII, página 1162, Tesis I.9º.T.131 L, Mayo de 2001.

Cuando una empresa presta sus servicios o ejecuta obras en forma exclusiva o principal para otra, sin disponer de los elementos propios suficientes para asumir sus responsabilidades laborales, la empresa beneficiaria se hace responsable solidaria de las obligaciones con los trabajadores y éstos tendrán derecho a disfrutar de condiciones laborales proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecutaban trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Como lo indica la siguiente tesis aislada:

INTERMEDIARIOS, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS, CON LOS BENEFICIARIOS DIRECTOS DE LAS OBRAS O SERVICIOS.-

Si bien es cierto que del contrato celebrado entre la empresa y el contratista codemandado, se desprende que el contratista contratará trabajos a favor de

la empresa y dotará a su personal de los medios de transporte y herramientas adecuados, para que las personas que ejecutan trabajos en beneficio de otra puedan tener la calidad de patrones, se requiere que comprueben que cuentan con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores; si esta circunstancia no se demuestra, se produce una obligación solidaria para tales efectos con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores, atento el texto del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 2350/79.- Florentino Rosas Aparicio.- 26 de marzo de 1980.- Cinco votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 133-138, Quinta Parte, página 37, Cuarta Sala. Apéndice 2000.

La proporcionalidad se establece tomando en cuenta las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las áreas geográficas de aplicación donde se encuentren instaladas las empresas y demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

La legislación no prevé de manera especial el caso de las “empresas de mano de obra”, aunque operan en la realidad, lo que significa que no se exigen requisitos específicos como en otras legislaciones y se rigen por los principios generales relativos a las figuras del intermediario y el subcontratista.

Sin embargo, establece el concepto de “unidad de empresa” a través del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo actual, lo que puede llevar a responsabilizar al mismo tiempo a la empresa que provea el capital y a la que proporcione la mano de obra.

En este sentido, existen tesis aisladas de jurisprudencia recientes que definen que:

...el numeral 16 de la citada legislación laboral 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.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIV, septiembre de 2006; Registro núm. 174282. P.1416.

Por otro lado, es preciso indicar que el número de registro de los trabajadores ante la seguridad social (fenómeno que afecta aproximadamente a la mitad de los asalariados) muchas veces está asociado a la expansión de los procesos de subcontratación entre diversas empresas, lo que se debe al menor tamaño y visibilidad de las contratistas respecto de las empresas usuarias y a la ausencia o debilidad de los sindicatos así como de la fiscalización de la autoridad.

4.3 Panorama general de la subcontratación

Son varios factores que están afectando el mercado laboral en México, entre ellos, la subcontratación con empresas independientes; así como el auge de “nuevas” corrientes contractualistas, en materia laboral; mismas que se vienen observando, en nuestro país desde hace dos décadas, por un lado, la subcontratación de algunas actividades; por otro, la llamada autonomía en el trabajo, tanto del artesano cuya preferencia es realizar su labor en su propio taller o domicilio, como la del trabajador agremiado a un organismo sindical, o separado de ella, quien se presenta ante el empleador en calidad de obrero libre.

Muchas empresas, y en particular las que antaño requerían, debido a la unidad de su producción, la existencia de varios departamentos o talleres especializados, ha optado por modificar sus líneas de productividad, ya sea creando en apariencia otras empresas de menores dimensiones, o estableciendo otras realmente independientes, a las cuales se encarga de la manufactura de determinados equipos o piezas, evitando con ello erogaciones salariales de mayor costo o derivadas de convenciones

colectivas, en permanente evolución salarial. Aquí se encuentra el surgimiento de numerosas empresas independientes, que mantienen un costo del trabajado inferior.

En casos en los cuales no resulta posible esta separación, se ha convenido con los sindicatos la subcontratación del propio personal agremiado a ellos, para prestar servicio, ya sea en jornadas menores a las fijadas o en jornadas discontinuas, a veces de dos o tres días a la semana, estrictamente necesarias para un determinado volumen de producción. Ante esta situación, los sindicatos han preferido capacitar a sus agremiados en dos o tres actividades complementarias de su oficio original, y obligar a los patronos a emplearlos en tareas que no exijan tiempo de jornada ordinario.

Este sistema se encuentra ya en operación, desde hace varios años, en empresas textiles, de confección de ropa, calzado, juguetes, artículos deportivos, principalmente.

En cualquiera de estas dos situaciones, si el trabajador no acepta la movilización o espera, se le indemniza. Tal ha sido el caso de empresas que cambian de giro o cuando resulta necesario modificar las condiciones de trabajo. Por regla general, se ofrece preferencia sindical y contractual, salvo el caso de conflictos ínter gremiales; de ahí el surgimiento de sindicatos internos o de fábrica, como los denominamos en México, en los cuales no se está sujeto a un criterio gremial específico.

El método ha permitido, a muchos empleadores, deshacerse de una fuerza laboral permanente, para crear una nueva, mediante la subcontratación de otros trabajadores, o establecer con los sindicatos convenios especiales de fabricación de productos, con costos más bajos, sobre todo cuando se requiere mayor cantidad de mano de obra. Al mismo tiempo, se reduce el núcleo de la empresa a lo indispensable, convirtiéndolas en el centro de una red independiente de pequeños negocios que actúan con el carácter de subcontratistas, dándose la situación de emplear éstos a otros más pequeños subcontratistas.

La realidad está en el manejo de los salarios, y en la gradual desaparición de prestaciones conquistadas, durante larga lucha de la comunidad obrera. Ahí se encuentra el meollo de la desarticulación contractual de nuestros días.

A esta desagradable solución se debe la presencia de otro hecho contingente: la descomposición de la cohesión gremial, debida tanto a la libertad de sindicación, por la cual se faculta al trabajador para pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer al mismo, como al resultado de esta acción personal, traducida actualmente en el abandono de toda forma de agremiación por parte de innumerables trabajadores. La debilidad sindical así surgida, ha permitido a los patronos imponer reglas y litigar ante las autoridades, no sólo la libertad del trabajador para abandonar la agrupación a la cual se encuentra afiliado, sino además el derecho de éste para continuar en el empleo desempeñado, de acuerdo con la nueva Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ha sido motivo de preocupación el resurgimiento de estas formas de contratación laboral, pero muy poco se ha hecho para desterrarlas o no admitirlas, por la circunstancia de la reducción considerable, de la negociación colectiva.

A pesar de no existir una definición unívoca e internacionalmente aceptada, consideramos al trabajo en régimen de subcontratación, a aquellas modalidades de empleo que varían respecto del contrato típico entre el trabajador y el empleador, en donde una de las partes o ambas, procuran adaptarse de la relación de empleo normal.

Algunos autores definen al subcontrato como la “técnica de producción o suministro de servicios por la cual una empresa principal concluye un contrato con un subempresario o subcontratista que se compromete a ejecutar toda o parte de la prestación con una mano de obra que él contrate”.⁷⁹

⁷⁹Diccionario Jurídico. Guillen Raymond, Temis, Bogotá Colombia, 1999.

Subcontratación (del inglés **outsourcing**), también llamado **tercerización** o **externalización**, es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.

La empresa subcontratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa subcontratante y sus clientes.

Comúnmente se presenta la subcontratación a través de intermediarios, tales como contratistas, subcontratistas, jefes de cuadrillas u otros agentes que actúan entre el trabajador y el patrón que utiliza su mano de obra.

La expresión “trabajo en régimen de subcontratación”, se aplica a situaciones en las que se les asigna un trato comercial a situaciones que en el fondo son análogas a una situación de empleo. En otros casos, suele combinar ambos aspectos.

Por ejemplo se puede presentar cuando:

- a) Una empresa contrata trabajadores por medio de intermediarios, para ejecutar sus tareas normales, ya sea éstos mantienen ciertos atributos de patrón, como el pago de contratación, pues estaríamos de forma manifiesta ante una situación de empleo.
- b) Cuando una empresa contrata a una varias personas para desarrollar actividades normales de ésta, pero les asigna la condición de contratistas que trabajan por cuenta propia.

La subcontratación consiste, en relaciones ente los trabajadores y la empresa usuaria, relación que se caracteriza por la independencia y autonomía tanto de la empresa como del trabajador, y una subordinación

técnica del trabajador hacia la empresa usuaria. También se consideran los casos donde una empresa contrata con otra el suministro de ciertos servicios o produzca ciertos bienes que regularmente se desarrollan en la primera.

Por otro lado también podemos indicar que existe como trabajo en régimen de subcontratación, los casos en que una empresa contrata con otra para que ésta a su vez produzca a un menor costo, los bienes que normalmente produce la primera. Aquí podemos observar, sin duda, el carácter comercial de este tipo de relación, y como se traslada la producción de empresas estables a otras que no lo son.

Por sus características podríamos clasificar al trabajo en régimen de subcontratación (a manera práctica, pero no limitativa) en subcontratación de producción de bienes o prestación de servicios y subcontratación de mano de obra.

El problema que se enfrenta en la actualidad en México no es solamente si adoptar o no una regulación fuerte que ponga un freno al fraude laboral y el uso de estas relaciones triangulares como recurso para reducir costos laborales, sino cómo hacer efectiva la regulación existente o cualquier otra que se adopte, en particular para ciertos contingentes de asalariados como los que están bajo relaciones de subcontratación.

Si bien la subcontratación laboral se basa en prácticas que no necesariamente constituyen un fraude a la ley (a menos que la empresa contratista sea inexistente y simplemente actúe como una pantalla para encubrir al verdadero empleador), más allá de las contradicciones y lagunas en estas regulaciones que abren el paso a la simulación y dificultan el disfrute de los derechos por parte de los trabajadores involucrados –quienes por lo general sólo reclaman la responsabilidad y la equiparación al terminarse la relación de trabajo–, hay que tomar en cuenta la necesidad de

fortalecer por diversos medios institucionales la ciudadanía laboral para que éstos puedan defenderse.⁸⁰

En este terreno, como lo advierte el actual secretario del Trabajo y Previsión Social, tampoco pueden dissociarse los problemas que experimentan los 2.4 millones de trabajadores involucrados en relaciones laborales triangulares, de los que afectan a la calidad de la representación y negociación sindicales en el país, dominadas por la simulación y la corrupción.

4.4 Modalidades de la subcontratación

Algunas modalidades son posibles por las nuevas tecnologías informáticas como:

Subcontratación de producción de bienes o prestación de servicios.

Con esta particularidad, la empresa usuaria contrata a otra empresa para el suministro de un bien o servicio, y ésta a su propia cuenta y riesgo, asume el compromiso con sus propios recursos (materiales, financieros y con sus propios empleados). A la empresa usuaria solamente le interesa el trabajo terminado sin importar la cantidad de personal u horas utilizadas, ya que solo se paga la realización del servicio.

En este caso, los trabajadores no son supervisados por la empresa usuaria, sino por la empresa subcontratista, que es quien paga a los trabajadores.

Bajo esta modalidad tenemos a los contratistas en la construcción, en el área de limpieza, seguridad, transporte, producción de autopartes y la industria automotriz entre otras.

⁸⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor L, op, cit., p. 610.

La subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios es, por su naturaleza, una actividad comercial legítima, que está debidamente sustentada por los principios del derecho mercantil.

Subcontratación de mano de obra

En este sentido, el objetivo único es el suministro de mano de obra a la empresa usuaria por parte del subcontratista, la relación de empleo es directa entre la empresa usuaria y el trabajador. La negociación la lleva a cabo el subcontratista, quien recibe el pago por el número de trabajadores contratados y no por la producción, en este caso la empresa usuaria supervisa a los trabajadores, quienes previamente llegan a un acuerdo con el subcontratista.

Otras empresas usuarias contratan, sin intermediarios y de manera directa, los servicios de uno o varios trabajadores por una suma acordada de antemano, que no se considera salario en estricto sentido. Pueden, incluso pedir a los subcontratados que trabajen en sus propias instalaciones, conjuntamente con sus trabajadores de planta, o en otra parte, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

La subcontratación de mano de obra es tradicional en el ámbito agrícola. Existe el contratista individual y las llamadas cooperativas de mano de obra; esta actividad se ha extendido a otros sectores, como es el caso del sector pesquero y las agencias de colocación.

Como ya lo hemos mencionado, la Ley Federal del Trabajo no contempla el término subcontratación como tal, aunque sí regula la figura del intermediario, la cual fue incorporada en nuestro estatuto laboral desde 1931.

El concepto de trabajo en régimen de subcontratación, como hemos visto, parece referirse fundamentalmente a las relaciones (directas o a través de un intermediario) entre una empresa usuaria y determinados trabajadores, en donde:

- a) la forma de la relación se caracteriza por la independencia y la autonomía de las partes;
- b) la esencia de la relación es, sin embargo, asimétrica, ya que los trabajadores se encuentran ante una subordinación técnica y de organización respecto de la empresa usuaria.

El concepto de subcontratación, es muy amplio, en el sentido de que incluimos la subcontratación de trabajadores y de producción en sus diferentes modalidades, como lo son: **externalización o tercerización**, maquila, trabajo por obra determinada entre otras, así como la subcontratación por el tipo de trabajo realizado que es: subcontratación de producción de bienes o prestación de servicios y subcontratación de mano de obra.

Algunas de estas formas tienen largo tiempo, pero cobraron mayor relevancia en el nuevo contexto. Ejemplos de trabajos atípicos tradicionales son el trabajo de maquila a domicilio en general (históricamente muy extendido en la industria del vestido), el trabajo eventual o el trabajo de tiempo parcial, que ha aumentado significativamente.

4.5 Clasificación de la subcontratación por la relación con el beneficio al trabajo.

Bajo esta óptica, las relaciones de subcontratación se clasifican por medio de tres formas: trabajo por cuenta propia, contrataciones atípicas (bajo relaciones de intermediación o triangulares; a domicilio y a distancia, en jornada parcial y tiempo de trabajo flexible o trabajo de duración por tiempo u obra determinada, entre las más importantes) y trabajo clandestino (no declarado, familiar o en microempresas evasoras).

Estas formas atípicas incluyen por tanto desde la auténtica intermediación por la cual intervienen en la contratación agencias que proporcionan personal temporal o definitivo a las empresas (que se asumen

directamente como empleadoras) un ejemplo mundial, lo ofrece la empresa Man Power, que principalmente proporciona trabajadores temporales.

Así como las relaciones triangulares de subcontratación entre empresas por las cuales la empresa beneficiaria o usuaria externaliza parte del proceso de trabajo (**outsourcing**) que se ha extendido, en la práctica las tareas de limpieza, mantenimiento y otros servicios ajenos a los fines de la empresa se prestan a través de otras empresas independientes. Al mismo tiempo, las grandes empresas como las marcas automotrices o de prendas de vestir, utilizan el **outsourcing** para proveerse de los insumos, limitándose al ensamblaje final.

O el manejo de las relaciones laborales (mediante empresas de mano de obra), desligándose de cualquier vínculo formal con los trabajadores y reduciendo sensiblemente los costos, este ejemplo es cuando un trabajador no registrado suele percibir exclusivamente el salario bruto, sin incluir prestaciones, lo que supone ahorros aún más importantes para el empleador que superan 40% del valor de éste, en la mayor parte del país se está utilizando.

Las oportunidades para externalizar partes de los procesos de trabajo se ampliaron sustancialmente con base en los cambios tecnológicos y organizativos y llevaron a trasladar afuera de la empresa actividades consideradas como secundarias o periféricas (tareas de mantenimiento, limpieza y otros servicios) pero también otras que difícilmente pueden distinguirse de las que constituyen su actividad central.

En esta otra se analizan las distintas formas atípicas que se inscriben bajo el concepto de “subcontratación laboral”; sin embargo, hay que reconocerlo que se trata de un fenómeno difícil de ubicar jurídicamente en un solo concepto, ello en razón de que en la práctica aquel asume modalidades y denominaciones diferentes.

4.6 Clasificación de la subcontratación por su legitimidad

Las subcontrataciones legítimas;

Son los casos en que la subcontratación surge de una real necesidad técnica o económica de la empresa; a nivel mundial, algunas legislaciones ya la han adoptado, España, Chile, por mencionar algunas.

La subcontratación ilegítima

Es llevada a cabo, por aquellas empresas que tratan de simular una relación laboral o un responsable ficticio como contratista, con objeto de evadir todo tipo de responsabilidad.

Esta forma de contratación representa un fraude laboral, producido a través de la simulación, con la firma de un contrato atípico (llamándolo salarios asimilados, sociedad cooperativa u honorarios) como condición para obtener el empleo, contratos individuales en blanco, así como formar renuncias anticipadas; con este tipo de contratación no se reconoce antigüedad, no se da capacitación ni prestaciones de ley básicas como el aguinaldo, vacaciones y el reparto de utilidades; el servicio médico sólo es de primeros auxilios y no se cumple con la máxima constitucional de a “trabajos iguales salarios iguales”, entre muchas otras irregularidades.

4.7 Diversidad tipológica

Existen “distintas formas de arreglos o prácticas que se conocen como subcontratación”, y como consecuencia una tipología, distinguiendo entre la subcontratación de “producción”, “obra”, “servicios”, “tareas” y “mano de obra”, todas las cuales pueden combinarse para generar “formas mixtas”.

Conceptualmente, se distinguen dos situaciones diferentes: por una parte, el suministro de mano de obra por medio de un intermediario, una de

cuyas variaciones es el suministro de mano de obra mediante una empresa de trabajo temporal o de servicios eventuales, de cooperativas laborales o entre empresas principales y subordinadas.

En estos casos, el rasgo compartido es el mantenimiento de un contrato o relación de trabajo formal con el que suministra la mano de obra y una relación de subordinación de hecho con la empresa usuaria.

Una segunda forma de subcontratación laboral, se refiere a la prestación de servicios personales o realización de labores o tareas en beneficio de la empresa usuaria, bajo un contrato comercial o civil, que cubre prácticas tales como la utilización de antiguos asalariados como contratistas que en los hechos quedan subordinados a la empresa usuaria pero con independencia jurídica.

En ambos casos los trabajadores no tienen una relación directa con la empresa usuaria, pero quedan integrados económicamente y dependen de ella en los hechos.

4.7.1 Sistema triangular con intermediarios

Intermediario individual, es una práctica muy antigua en algunos sectores económicos es el suministro de mano de obra por medio de intermediarios individuales, como es el caso de la construcción, la agricultura y la industria.

En algunos países de América Latina, como es el caso de los talleristas son propietarios de pequeños talleres que fabrican productos para empresas y emplean con tal fin algunos trabajadores a domicilio. Los talleristas están sindicalizados en su calidad de trabajadores a domicilio, pero actúan como empleadores por lo que se refiere al pago de los trabajadores.

En los casos de este tipo de intermediación, el problema es saber a quién han de incumbir las obligaciones legales del empleador con respecto a los trabajadores contratados. Por una parte, pueden no tener una relación de empleo directa con esos trabajadores; por otra, el papel que desarrollan va más de la simple contratación y abarca con frecuencia ciertas funciones de empleador, como la asignación y supervisión y la fijación y el pago de los salarios.

Por ello, en ocasiones resulta difícil determinar quién es el empleador desde el punto de vista jurídico y por consecuencia se dificulta la aplicación de normas laborales y de seguridad social.

Agencias que facilitan mano de obra, existen casos en que los trabajadores en régimen de subcontratación son asalariados de agencias de trabajo temporal o de agencias de especializadas en la cesión de mano de obra.

Estas se limitan a poner a los trabajadores en relación con los empleadores y no tienen ningún vínculo de empleo con los trabajadores interesados; tampoco llevan a cabo funciones de supervisión o de gestión respecto de ellos. Son básicamente intermediarios, lo cual deja a ambas partes libres de establecer o no una relación de empleo.

Las agencias de trabajo temporal realizan un segundo papel, ellas mismas emplean trabajadores que son puestos a disposición de las empresas, por lo general, pero no siempre de manera temporal.

Como resultado tenemos una relación triangular en la que los trabajadores que son asalariados de esas agencias se encuentran bajo la autoridad de la empresa usuaria, con la cual, no han firmado contrato de empleo. De esta forma dependen no sólo de la agencia, sino también de la empresa usuaria.

4.7.2 Sistema sin participación de tercero

Pueden también darse el caso en que exista trabajo en régimen de subcontratación sin que intervengan intermediarios, cuando un trabajador o un grupo de trabajadores que trabajan para una empresa usuaria sin que entre ellos exista una relación de empleo. Esto regularmente se presenta cuando la parte subcontratante no es una empresa oficialmente reconocida, creada con arreglo a los requisitos legales.

Subcontratación individual, es cuando un trabajador establece a título individual con una empresa un contrato comercial para proporcionarle sus servicios. Las principales características de este tipo de contrato son:

- a) no tiene una relación de empleo oficial con la empresa usuaria;
- b) puede trabajar para una o más empresas;
- c) tiene más libertad y autonomía que un asalariado.

Al reunirse estas condiciones, estamos en presencia de subcontratación.

En general, desde el punto de vista jurídico, los trabajadores por cuenta propia son considerados como empresarios individuales independientes que establecen relaciones contractuales con una o varias empresas independientes con objeto de efectuar para ellas alguna tarea específica o proporcionarles un servicio a cambio de un precio, comúnmente por su cuenta y riesgo y utilizando sus propios recursos económicos materiales y herramientas o instrumentos.

Aunque en principio son independientes, eso subcontratistas acaban con frecuencia por depender de la empresa y por hallarse en una relación muy próxima a la de la relación clásica de empleador-asalariado. Por ello no se les considera empresarios individuales ni como asalariados, por lo que difícilmente serán beneficiarios de las leyes laborales y de la seguridad social.

Trabajo en un grupo o en equipo, esta modalidad viene presentándose desde hace bastante tiempo en sectores como la agricultura, la construcción, así como en otros y en muchas partes del mundo.

Estos grupos suelen llamarseles “cuadrillas” frecuentemente trabajan a destajo para la empresas usuarias y poseen cierta autonomía. Sus jefes no son considerados como intermediarios, ya que sólo son un miembro más de la cuadrilla, la cual se encargara de buscar trabajo y negociar el pago del mismo. Es frecuente que los jefes no reciban ninguna cifra adicional y que compartan la remuneración en partes iguales con los demás miembros del grupo.

4.7.3 Sistemas mixtos

Existen casos de trabajo en régimen de subcontratación en que se combina la intervención del intermediario y el trabajo por cuenta propia, principalmente en la industria de la construcción. Las actividades de las agencias de ese tipo comprenden el suministro de trabajadores a los constructores, cobrándole sus servicios. Estos trabajadores son considerados subcontratistas independientes, es decir, trabajadores por cuenta propia.

4.8 Caso práctico el Centro de Atención Telefónica a Clientes (el CAT)

La tendencia creciente de las empresas en la participación de los mercados globales, esta generando sin duda alguna, factores de competitividad por lo que en nuestro país ha traído consecuencias, como la reducción de niveles salariales, la modificación de las reglas del mercado laboral, la reducción de las cargas fiscales para los inversionistas y productores, y su aumento para los consumidores.

La liberación de las normas de contratación laboral y del proceso de reestructuración empresarial, provoca la existencia de contratos de distinta naturaleza en relaciones de trabajo atípicos, por lo que la relación contractual es entre dos entidades totalmente independientes entre sí, el comprador o mandante pacta en torno de producto o servicio, de su calidad y de su precio y no respecto de lo que está antes, en el proceso de producción, ni menos los problemas laborales o sociales que se derivan de su ejecución.

Las empresas solo buscan el disminuir los costos de contratación de personal, mediante la contratación de proveedores de servicios externos expertos en áreas específicas (**Manpower**, OCC mundial, **Bumeran**, **Master Work**, **Adecco**, etc, solo por mencionar algunas). ANEXO 1.

La subcontratación de trabajadores en términos contractuales, asume la forma de una relación comercial entre la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajador y una segunda empresa que presta el servicio de suministrar trabajadores, en principio, un servicio de colocación de empleo.

Normalmente se contrata a los trabajadores con “contrato de obra”, a pesar de que la tarea realizada suele ser continua: ANEXO 2.

Las relaciones que se establecen a lo largo de esas cadenas siguen siendo comerciales, entre empresas, en donde una vende y la otra compra servicios o etapas completas. El cliente únicamente tramita una factura por servicios deducible de impuestos. ANEXO 3.

Se trata de una compra/venta de servicios y que estima la especialización de un giro o actividad comercial necesaria, la de servir de punto de encuentro entre compra y venta de fuerza de trabajo, entre empleador y trabajador, por lo que nace la relación triangular entre contratante (empresa usuaria), contratista (colocador, en este caso) y

contratado (trabajador suministrado) normalmente, no acaba en el acto de la colocación.

El usuario compra además de la oportunidad del encuentro con el contratado, su desfiguración como sujeto de relación laboral.

Es el contratista o colocador el que establece el contrato de trabajo con el trabajador suministrado, asumiendo los costos, obligaciones y deberes de la relación laboral.

El contratante se provee así de trabajadores desligándose de los deberes que emanan del contrato de trabajo y de la mayor parte de sus trámites y aspectos administrativos, se produce una separación entre contenido y forma del trabajo.

El empresario proporciona y se sirve de la actividad laboral concreta y el contratista se hace cargo de administrar y de darle forma a la relación.

El intermediario se ubica en medio de la relación, por una parte suministra mano de obra frente a las empresas usuarias y por otra tiene el rol de empleador frente al trabajador. El colocador determina y paga las remuneraciones, las horas extraordinarias y cumple “en teoría” con las exigencias establecidas en la ley. Pero en la realidad es una simulación, que como efecto es un fraude laboral.

Debido a esta demanda, los Centros Telefónicos de Atención al Cliente se han multiplicado en todo el país. Las empresas actualmente contactan a otras empresas de trabajo temporal, para buscar, formar y contratar a trabajadores poco calificados que respondan las llamadas, estos empleados trabajan en centralistas telefónicos, donde la información necesaria para asistir a los clientes esta disponible en un sistema informático.

En muchas ocasiones los trabajadores no estaban autorizados para decirle al cliente que no trabajan directamente para la compañía original. En algunos casos, ni siquiera podían identificarse con su nombre real.

El Centro Telefónico de Atención a Clientes y que denominaremos desde este momento por su nombre simplificado CAT para su mayor facilidad y comodidad.

El CAT o CALL CENTER, es una unidad o departamento en una empresa (o en una empresa especializada) que se dedica al cumplimiento de las funciones de comunicación en una empresa, es decir estructura, diseño de hardware y software así como la funcionalidad que se brinda a través de los sistemas

Las relaciones que pueden establecerse como un medio de comunicación externa en las empresas, entre departamentos, en la empresa relación con usuario y cliente y funciones de marketing.

Un call center está integrado por personas que reciben el nombre de operador (a), agente de telemarketing y ejecutivos telefónicos (trabajadores), su principal enfoque es el de la generación de llamadas de salida y la recepción de llamadas, cubriendo las expectativas de cada una de las empresas.

Los CAT son de suma importancia para las empresas, por que casi el 80% de las actividades, necesidades, gustos, etc., se lleva a cabo, "vía telefónica", sea en el lugar que sea.

Una ejecutiva de la empresa de Recursos Humanos Manpower, es una consultora internacional en el tema de los call center o contact center, ha contribuido a la formación de una nueva cultura en la línea de negocios de Call y Contact Center.

Indica que existen tres importantes razones para el crecimiento de los Call Center en México:

Menos costo de mano de obra, mientras que en Estados Unidos la hora hombre cuesta de 10 a 12 dólares, en países como Argentina, Chile, Venezuela, Colombia y México, oscila entre 3 y 5 dólares; un aspecto interesante si se considera que le 80% de los gastos de un **call center** corresponden a sueldos.

Capacidad Tecnológica, actualmente existe una infraestructura tecnológica sumamente versátil: el uso horario y los bajos costos de las comunicaciones, son factores que juegan a favor.

Calidad de la mano de obra, el nivel cultural es importante y el buen dominio de idiomas como el inglés.

El negocio del **call center** seguirá creciendo, prueba de ello son los 93 millones de dólares que alcanzó este negocio el año pasado, a nivel mundial. Los Centros de Contacto son cada vez más utilizados como una herramienta para los Recursos Humanos, ocupando hasta el 76% del costo total.

Esta actividad no es problema de tecnología sino de personas y cultura, todas las empresas buscan una sola cosa: Obtener resultados.

Cabe señalar que respecto a este fenómeno de subcontratación, que se presenta en la actualidad se ha emitido la siguiente tesis:

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 ARTICULO 3º DE LA LEY LABORAL DEL TRABAJO, RELATIVO A QUE EL "TRABAJO NO ES ARTÍCULO DE COMERCIO".

El contrato civil de prestaciones de servicios profesionales que establece la obligación de un tercero para suministrar personal al patrón real, con el compromiso de revelar lo 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 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.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11589/2004. Keyla Castillo González. 12 de enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

Por lo antes expuesto, es importante indicar que el afán lucrativo desmedido de los empresarios (sólo piensan en cómo producir más con menos), nos está llevando al desempleo total, que conlleva al comercio informal así como altos costos sociales como los son los altos índices de criminalidad y ausencia de valores de todo tipo.

4.9 Ventajas y Desventajas de la subcontratación

Las principales ventajas, no siempre conseguidas, aluden al interés de optimizar la utilización de la capacidad instalada de las empresas, la creación de un esquema de desarrollo de proveedores, la sustitución de inversores por procesos de subcontratación y el permitir una mayor especialización de las empresas en la fabricación de productos, piezas o sub-ensambles, así como generar mayor transferencia tecnológica entre empresas.

En cuanto a las desventajas u obstáculos, los sindicatos mencionan los problemas que se generan al cerrar departamentos de las empresas y las adversas condiciones de trabajo de los subcontratistas, inferiores a las de la empresa principal.

4.9.1 Para el empleador

Sin duda una de las principales ventajas que esgrimen los patrones es la reducción de costos.

La flexibilidad en los contratos, cuando dependen de procesos de producción cíclicos o cuando trabajan en función del sector exportador y requieren adecuarse la producción.

Puede ser inconveniente por que el trabajador al no tener vinculación directa con la empresa, no tiene un sentimiento de pertenencia y ello puede afectar la calidad.

Puede ser otro inconveniente, cuando el trabajador no está lo suficientemente capacitado y puede afectar la productividad.

4.9.2 Para los trabajadores

Pueden traer beneficios cuando hay mucha oferta y poca demanda de mano de obra y la subcontratación puede ser la única manera de acceder al empleo.

Las empresas usuarias muchas veces abren un puesto de planta con un subcontratado para poder evaluarlo sin tener que contraer obligaciones con él.

En algunas ocasiones mediante este procedimiento un subcontratado puede acceder a un empleo fijo.

También se utiliza como mecanismo para dar seguridad a los trabajadores asalariados en las empresas usuarias.

Para algunos trabajadores que trabajan por cuenta propia y entregan el producto terminado o partes de mismo a la empresa usuaria, sin que exista de por medio relación laboral, suponen que le es más conveniente, por que pueden evitar las deducciones salariales, obteniendo mayor salario neto que el trabajador asalariado.

La defensa de los trabajadores subcontratados es complicada ya que su régimen de trabajo esta jurídicamente establecido entre la legislación laboral y comercial.

Regularmente carecen de protección para el caso de accidentes, pensión y otros beneficios que tienen los trabajadores dentro de la norma.

Como su remuneración se basa en labores específicas, no cuentan con un horario definido, por lo que muchas veces trabajan más que un trabajador asalariado.

Las condiciones de trabajo en algunos casos generan alto riesgo de accidentes y enfermedades.

Se generan abusos al no poder establecer quién es el empleador y esto genera dificultad en la aplicación de la ley laboral.

Resumiendo, podemos decir, que existen múltiples factores que han propiciado la proliferación del trabajo subcontratado, sin embargo, son los de orden económico, tecnológico, así como los demográficos, los que han impactado a los mercados de trabajo.

Hemos observado como la subcontratación presenta una amplia gama de modalidades, así como puede presentar ventajas y desventajas,

tanto para los trabajadores como para los empleadores; para los primeros: básicamente opciones de empleo, para los segundos: reducción de costos.

Hay que hacer notar aquí la escasa actividad judicial de interpretación de las normas relativas a intermediación y subcontratación laboral –tres fallos en los últimos quince años, cuando se extendió en forma significativa este tipo de prácticas–, lo que constituye una prueba más de la frágil ciudadanía laboral en México, más aún entre trabajadores bajo relaciones laborales atípicas.

En una revisión de las posibles reformas en el campo de la intermediación y subcontratación laboral, Reynoso Castillo destaca las más importantes: exigir un permiso de la autoridad laboral para utilizar agencias de colocación, suprimir el trato desigual a los trabajadores de la empresa principal y los de las empresas contratistas y mejorar en su conjunto las reglas que permiten acreditar la naturaleza laboral de un vínculo.⁸¹ Coincidimos totalmente con este sector, agregándose que en realidad, en protección del sector laboral tendrá que observarse una aplicación estricta de la Ley Federal del Trabajo.

⁸¹REYNOSO CASTILLO, Carlos, Situación de Trabajo y Protección de los Trabajadores, Estudio del caso en México, OIT, México, 1999.

CONCLUSIONES

Primera.- A pesar de que, en la forma, la relación laboral, ha cambiado con el transcurso del tiempo, es importante indicar que la prestación de servicios de una persona a otra, mediante el pago de un salario, independiente del acto que le haya dado origen, no cambiará nunca.

Segunda.- El cambio tecnológico, los nuevos sistemas de gestión empresarial, la apertura económica, la evolución demográfica que fomentan el vertiginoso crecimiento de la demanda de empleo, así como los movimientos de capital a corto plazo son, a juicio propio, las fuerzas impulsoras de la norma, entre los que se encuentra el trabajo en régimen de subcontratación, en nuestro país.

Tercera.- Se entiende por subcontratación laboral, todo trabajo realizado para una persona física o jurídica, cuando el servicio lo realiza el trabajador subcontratado que no sea empleado de la empresa usuaria, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Cuarta.- La subcontratación genera acceso insuficiente al trabajo, porque figura entre las causas principales de pobreza y desigualdad, a su vez ocasiona definiciones arbitrarias para establecer quien está empleando a quien, ya que engañan a los trabajadores, por que no se ajusta a las normas laborales.

Quinta.- El proceso de subcontratación laboral ha adoptado, distintas formas y denominaciones tales como: **externalización, outsourcing o tercerización**, el común denominador de ellos radica en ser una estrategia para las empresas, que utilizan diversas formas atípicas, incluyendo la auténtica intermediación, por la cual intervienen en la contratación laboral agencias de colocación o mediante empresas de mano de obra, que

proporcionan personal temporal o definitivo a las empresas (que se asumen directamente como empleadoras), y que propician relaciones triangulares entre empresas, como también la empresa beneficiaria o usuaria que externaliza parte del proceso de trabajo.

Sexta.- A nivel mundial, se puede indicar que la subcontratación se refiere a la transferencia de puestos de trabajo, a una empresa externa, que ha servido generalmente para reducir costos laborales e implantarse en los mercados, para aprovechar los centros de competencia. Y así beneficiarse en las funciones en que la empresa contratante es más eficaz.

Séptima.- En los tiempos actuales, se aprecia una realidad diferente a la que se aspira como sociedad, es inaceptable que al mismo tiempo que se propugna por un entorno en el que todos tengan oportunidades para vivir mejor, en aras de lo cual el Estado protege al más débil, estableciendo normas a través de las cuales se prohíbe, que el trabajo se trate como artículo de comercio, se tengan normas que facilitan el quebranto de esas aspiraciones o dejan en letra muerta las disposiciones con las que se pretende garantizar el acceso de todos a una mejor calidad de vida.

Octava.- Una nueva relación obrero-patronal surgida de los cambios operados en la contratación de la mano de obra, que se sitúan fuera del marco jurídico tradicional y que sin embargo mantienen la relación de dependencia de los trabajadores respecto del empleador; han conducido al llamado “costo de trabajo”, que lo constituyen cuatro elementos, 1. La actividad a realizar, 2. El método de trabajo a ejercer, 3. Las prioridades de una inversión y 4. Las estrategias a seguir para obtener los resultados. Pero la realidad de este problema se encuentra con la subcontratación, que están adoptando día a día los empleadores para reducir los costos laborales y obtener mayores ganancias.

Novena.- El aceptar varias formas de trabajo subcontratado, tanto en el sector público como en el privado, conlleva a crear un sentimiento de inseguridad e incertidumbre a todos los trabajadores que se encuentran en

esa forma de contratación, porque modifica las prestaciones económicas ya obtenidas y destruye los principios e instituciones del derecho laboral mexicano.

Décima.- La legislación mexicana, a pesar de ser muy completa, ha sido rebasada en la práctica, por los cambios que se han dado en la economía, uno de los temas principales que se contemplan en la reforma de la Ley Federal del Trabajo, es la regulación de esas empresas, que utilizan las relaciones triangulares como es la subcontratación, para reducir costos laborales y eludir una responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria.

Décimo primera.- Cuando una empresa presta sus servicios o ejecuta obras en forma exclusiva o principal para otra, sin disponer de los elementos propios suficientes para asumir sus responsabilidades laborales, la empresa beneficiaria se hace responsable solidaria de las obligaciones con los trabajadores y éstos tendrán derecho a disfrutar de condiciones laborales proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Décimo segunda.- No se prevé de manera especial, el caso de las “empresas de mano de obra”, aunque operan en la realidad, lo que significa que no se exigen requisitos específicos como en otras legislaciones y se rigen por los principios generales relativos a la figura del intermediario, lo que conlleva al incumplimiento de los artículos 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los contratos celebrados entre las empresas de servicio y las beneficiarias, consideran al trabajo como objeto de transacción comercial, que también está prohibido por el artículo tercero del mismo ordenamiento.

Décimo tercera.- La subcontratación, también ha proliferado por la escasa o nula presencia de la inspección del trabajo, para poner freno al fraude laboral, que aquella provoca.

Décimo cuarta.- En la práctica los trabajadores que se encuentran contratados en régimen de subcontratación, carecen de protección laboral, lo que genera total desventaja, hacia con los asalariados de la empresa usuaria o beneficiaria y la burla de sus derechos, por parte de los empleadores, por lo tanto, se exige respeto a la relación individual de trabajo, independientemente del acto que le haya dado origen y la aplicación correcta de la ley laboral.

Décimo quinta.- Si bien la subcontratación laboral, se basa en prácticas que no necesariamente constituyen un fraude a la ley (a menos que la empresa contratista sea inexistente y simplemente actúe como una pantalla para encubrir al verdadero empleador), más allá de las contradicciones y lagunas en aquella, hay que considerar que quizá no sea necesaria una reforma legal para frenar las contrataciones de este tipo, sino una efectiva aplicación de la normatividad laboral vigente.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Bosch, Barcelona, 1958.

ALONSO OLEA, Manuel, María Emilia Casas Baamonde. Derecho del Trabajo, Decimoctava Edición, Revisada, Civitas, Madrid, España, 2000.

ARCE GARGOLLO, Javier. Contratos Mercantiles Atípicos, Trillas, México, 1993.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Séptima Edición, Sista, México, 2001.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1997.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Individual del Trabajo, Claridad, Argentina, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sitematizada, Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Técnicas de Administración científica y los trabajos Atípicos, Primera Edición, Trillas, México, 1999.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena Edición, Trillas, México, 1998.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 2005.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Porrúa, S.A., México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Segunda Edición Actualizada, Porrúa, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor L. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Conceptos Generales, Decimotercera Edición, Revisada y Actualizada, Porrúa, S.A., México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor L. Sindicatos, democracia y crisis, Porrúa, S.A., México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales, Tomo I, Decimasexta Edición, Porrúa, S.A., México, 1999.

GARCIA TREVIJANO GARNICA, Ernesto. La Cesión del Contrato Administrativo: La Subcontratación, Civitas, Madrid, España. 1997.

GARZA ZAMUDIO, Jorge. Evolución del Trabajo en México, Mc Graw-Hill, Interamericana, 1998.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Decimotercera Edición, Porrúa, S.A., México, 2003.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de la Obligaciones, Cajica S.A., México, 2001.

IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Porrúa, S.A., México, 2002.

LUQUE PARRA, Manuel. Los Límites Jurídicos de los Poderes Empresariales en la Relación Laboral.

OIT. El Trabajo en el Mundo 1997.98: Relaciones Laborales, Democracia y Cohesión Social, Primera Edición, OIT, Suiza, 1997.

OIT. Trabajo en Régimen de Subcontratación, conferencia Internacional del Trabajo 85ª Reunión, Ginebra, 1997.

PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Derecho Internacional Privado, Harla, México, 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teoría Integral, Tomo II, Porrúa, S.A., México, 1999.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, México, 1999.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, SISTA, S.A., de C.V., México, D.F. 2006.

Ley Federal del Trabajo, ISEF, S.A. Décima segunda edición, México, 2005.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Porrúa, S.A., México, 2001.

OTRAS FUENTES

Enciclopedia Jurídica ÖMEBA, Tomo XXV, DRISKILL, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1986.

Diccionario Jurídico. Guillen Raymond, Temis, Bogotá Colombia, 1999.

Cugnet y depraz. Pautas Cambiantes del Empleo en el Sector Forestal en Francia. OIT, Cuadernos de Educación Obrera, 106-107. Ginebra, 1997.

DAVALOS MORALES, José, Revista del Colegio de Profesores de las Materias Economicas de la Facultad de Derecho de la UNAM, Tercera Etapa, Número 4, México, Mayo de 1991.

HORI ROBAINA, Guillermo, "La libertad sindical y la acción democrática", Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, número 3, 1986

RAMÍZ VIEYRA, Eréndida, "Cuando Procede la Sustitución Patronal", Información Dinámica de Consulta, Año XX, 3ª. Época, México, 30 de Septiembre de 2006.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, Situación de Trabajo y Protección de los Trabajadores, Estudio del caso en México, OIT, México, 1999.

La subcontratación de procesos industriales y sus incidencias en el desarrollo productivo, Yoshio Koyama, Development Specialist de JICA. Conference "Subcontracting in Japan", 1999.

V.G.England. Contract Labour in Canada. Informe presentado para el proyecto de investigación de la OIT sobre el trabajo en régimen de subcontratación, Canadá 1995.

LEY RELATIVA A LA SUBCONTRATACIÓN (nº75-1334). Paris, Francia. 01 de enero de 2004.

La subcontratación, empleo formal, pero precario, dice experto del Cilas, articulo publicado en el periódico, La Jornada, el domingo 22 de abril de 2007.

Violan derechos laborales a través de "outsourcings", articulo publicado en el periódico de México (Notimex), el domingo 13 de enero de 2008.

PÁGINAS DE INTERNET

<http://www.rel-uita.org/laboral/chile-tercerizacion.htm>

<http://www.dt.gob.cl/1601/printer-90315.html>

http://spanish.xinhuanet.com/spanish/2006-05/10/content_251350.htm

http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/gloss_strait_E.htm

http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/gloss_strait_E.htm

<http://www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf>.

<http://www.cioslorit.org>

<http://www.soyentrepreneur.com/página.hts?N=8932Septiembre,1999>.

<http://www.imt.com.mx/reforum/10/IP-Contact-Center-Hosted-on-Demand.php>.

<http://www.diputados.gob.mx>

<http://www.skytel.com.mx/atnctes/glosario.html>

<http://www.muieresdeempresa.com/actualidad/ctualidad050501.shtml>

<http://www.tecnologiaempresarial.info>

<http://www.monografias.com/trabajos3/outsourcing.shtml>

<http://www.wipo.int/sme/es/documents/outsourcing.htm>

<http://www.outsourcing-center-com/>.

http://www.subcont.com/default_es.htm

ANEXO 1.

EMPRESAS DE SUBCONTRATACIÓN.

Herramienta	Empresa / Publicación	Ubicación / Teléfono	Oferta	Salarios operativos	Salarios profesionistas
1. Bolsas privadas	OCC Mundial	www.occ.mundial.com	60% operativos y 40% gerentes	De \$3,000 a \$7,000	De \$9,000 a \$22,000
	Bumeran	www.bumeran.com.mx	Operativos, gerentes y jefes	De \$4,000 a \$7,000	De \$8,000 a \$16,000
	Compu Trabajo México	www.computrabajo.com.mx	ND	ND	ND
	Manpower	www.manpower.com.mx	80% operativos y 20% gerentes	De \$4,000 a \$5,000	De \$13,000 a \$20,000
	Lucas5	www.lucas5.com	Servicios de Head Hunter, bolsa de trabajo en Internet, servicios de evaluaciones psicométricas	ND	ND
	Trabajando.com	www.trabajando.com	La primera bolsa de trabajo en iniciar operaciones en Chile (1999)	ND	ND
	Adecco	www.adecco.com.mx	70% operativos y 30% gerentes	ND	ND
2. Head hunters (caza talentos)	Puestos a nivel directivo, CEO (Chief Executive Office)				\$30,000 a \$80,000
	Hedrick & Struggles	www.hedrick.com	ND		
	Russell Reynolds Associates, Inc	www.russellreynolds.com			
	Smith Search	www.smithsearch.com			
	Korn / Ferry Internacional	www.kornferry.com			
Egon Zehnder International México	www.egonzehnder.com				
3. Organismos internacionales	Investigadores económico-sociales y especialistas en managment			ND	ND
	Banco Interamericano de Desarrollo (BID)	https://enet.iadb.org/jobs/vacancies.asp		ND	
	Fondo Monetario Internacional (FMI)	www.imf.org/external/esl/index.asp			
	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	www.oecdemexico.org.mx/			
	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	www.ilo.org/public/spanish/			
Periódicos					
4. Avisos en medios impresos	El Universal (Cd. de México)	www.eluniversal.com.mx	1,370 ofertas	ND	ND
	El Norte (Monterrey)	www.elnorte.com	949 ofertas		
	El Informador (Guadalajara)	www.informador.com.mx	767 ofertas: 25% domésticos y 75% comerciales		
	Publicaciones periódicas (Cd. de México), \$20 por ejemplar				
	Segundamano (lunes y jueves)	www.segundamano.com.mx	949 ofertas: 40% oficios y 60% profesionistas (30% profesionistas ofrecen servicios)	ND	ND
	Employer. Reclutamiento y Selección S.A. de C.V. (quincenal)	www.employer.com.mx	440 ofertas: 45% operativos y 55% profesionistas		
	Empleos y capacitación de México (quincenal)	www.empleosdemexico.com	198 ofertas: 85% operativos y 15% ejecutivos	\$1,500 a \$4,000	\$6,000 a \$12,000
Capacitación y bolsa de trabajo (mensual)	www.ojo.com.mx	154 ofertas: 70% operativos y 30% ejecutivos	\$2,500 a \$4,000	\$6,000 a \$12,000	
5. Autoempleo	Fundación Proempleo productivo A.C	www.proempleo.org.mx	Contribuye a resolver la falta de ingresos por medio de la capacitación y asesorías para el autoempleo, la creación y mejora de microempresas	ND	ND

Herramienta	Empresa / Publicación	Ubicación / Teléfono	Oferta	Salarios operativos	Salarios profesionistas
6. Administración Pública Federal	Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la APF	www.trabajaen.gob.mx	25 dependencias gubernamentales publican 209 vacantes	ND	ND
7. Programa de Apoyo al Empleo de la STPS	Chambatel	01-800-111-6000	85% operativos y 15% jefes de departamento	De \$3,000 a \$5,000	De \$7,000 a \$12,000
	Chambanet	www.chambanet.gob.mx	80% operativo y 20% jefes de departamento	ND	ND
	Mi Chamba	Periódico quincenal gratuito (75 mil ejemplares)	783 ofertas, 7% para personas con discapacidad	ND	ND
	Becas para desempleados	www.stps.gob.mx/apoyo_empleo.html	ND	ND	ND
	Servicio Nacional de Empleo				
	Ferias de Empleo				
	Talleres para buscadores de empleo				
Apoyo económico a buscadores de empleo formal y jornaleros					
Abriendo espacios a discapacitados					
Centros de Intermediación Laboral (CIL)					

ND= No disponible.

Fuente: La información se recabó en los sitios de internet y publicaciones mencionados, del 29 de mayo al 14 de junio del 2006, por la Dirección General de Estudios sobre Consumo de Profeco.



ANEXO 2. CONTRATO DE OBRA

Contrato Individual de Trabajo por Obra Determinada que celebran MANPOWER, S.A. DE C.V., representada por LIC. HECTOR GONZALEZ HERNANDEZ, en lo sucesivo La Empresa y/o Patrón, y el señor (a) TEPALCAPA TELLEZ TOMASA IDALIA, en lo sucesivo El Trabajador y/o Empleado, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

- I.- LA Empresa declara:
- A) Estar constituida como una sociedad Anónima de Capital Variable que tiene como finalidad, entre otros, la prestación de servicios de personal a diversos clientes.
 - B) Que tiene la necesidad de contratar los servicios del Trabajador, en virtud de que la obra que se describe en este inciso no puede ser satisfecha por personal ordinario de la empresa por tratarse de un proyecto especial, y que consiste en OPERADOR DE ACTIVACION, la cual durará aproximadamente 30 días, contados a partir de la firma del presente contrato.
 - C) Que tiene su domicilio social en la calle de Miguel Laurent, número 15 Bis, Segundo Piso, Colonia del Valle, Delegación Benito Juárez, C. P. 03100, en México, D.F.
- II.- El Trabajador declara:
- A) Llamarle como ha quedado escrito, de nacionalidad MEXICANA, de 24 años de edad, sexo FEMENINO, estado civil SOLTERO, y con domicilio en ABASOLO N. 22 SN ANDRES MIXQUIC TLAHUAC.
 - B) Tener los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo del trabajo eventual para el cual se elabora el presente contrato, y que las referencias relacionadas con su persona y experiencia son auténticas.
 - C) Estar conforme en prestar sus servicios temporales al patrón durante el tiempo que dure la obra, señalado en las declaraciones anteriores, asimismo que le consta lo manifestado por la Empresa en la declaración I que antecede, fundamentalmente lo contenido en el inciso B), que además ha recibido una completa explicación de la naturaleza eventual de la obra determinada que es materia del presente contrato.

En virtud de lo anterior, ambas partes aceptan celebrar el presente contrato de trabajo por obra determinada, en los términos del artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a las siguientes:

CLAUSULAS

Primera.- La Empresa contrata los servicios temporales del Empleado como OPERADOR DE ACTIVACION, durante el tiempo que requiera la realización de la obra, es decir 30 días a partir de la firma del presente contrato, con el objeto de que realice las labores descritas en la Declaración I, inciso B) de este contrato, en la inteligencia de que una vez concluido el trabajo para el que ha sido contratado, el presente contrato se extinguirá sin responsabilidad para la Empresa. En virtud de su objeto social, y considerando que ésta le presta servicios a terceros a través o por conducto del Empleado, siempre se considerará que éste presta sus servicios para la Empresa quien es su Patrón, quien paga su salario y a la cual está subordinado, por lo que la relación laboral continuará exclusivamente entre ambos y no con terceras personas, clientes y/o receptoras de los servicios de la Empresa.

Segunda.- El empleado desempeñará su trabajo siempre a nombre y cuenta de la Empresa en MIGUEL LAURENT NUMERO 15-BIS 200, PISO DEL VALLE BENITO JUAREZ, o en lugar en que se le indique, prestación de servicios que siempre será a nombre y cuenta de MANPOWER, S.A. DE C.V.
El Empleado realizará el trabajo contratado poniendo su mejor esfuerzo, para lograr el fin que se busca con el presente contrato, dando el mejor uso a los elementos de trabajo que se le otorguen para el desarrollo de la función encomendada por los jefes o superiores; asimismo se sujetará a los sistemas de trabajo existentes en los centros de labores y a las instrucciones que reciba de la Empresa y de las personas que la representen, quedando obligado a atender cualquier actividad conexas a sus ocupaciones principales.

Tercera.- Las partes convienen que la Empresa dentro de los primeros treinta días de prestación de los servicios, podrá rescindir el presente contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad de su parte, si el Empleado demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades que haya manifestado, o bien, demuestre engaño en los certificados o referencias personales proporcionadas por éste.

Cuarta.- La jornada de trabajo será de 30:00 horas a la semana, distribuida de LUNES a VIERNES de cada semana, con horario de las 15:00 a las 0:00 horas y de las 0:00 a las 21:00 horas de cada semana, siendo que de las 0:00 a las 0:00 horas, el Trabajador gozará de un lapso para tomar alimentos y/o descansar pudiendo salir fuera de su lugar y jornada de trabajo sin estar a disposición del patrón. El (los) día (s) de descanso del Empleado será (n) SABADO Y DOMINGO de cada semana, con el pago de salario íntegro, teniendo el Patrón el derecho a cambiar el (los) día (s) de descanso, por requerirlo así las necesidades de trabajo.

Queda expresamente convenido que el Patrón se reserva el derecho de modificar el horario y/o días laborales, cuando sea necesario y de acuerdo a los servicios contratados. Para el caso de que la empresa desee controlar la asistencia y puntualidad del Trabajador, éste último se obliga a firmar y/o llenar las tarjetas de asistencia o medios de control del horario de labores que existan en el centro de trabajo o en el lugar en el que haya sido asignado a prestar sus servicios. Convienen las partes, que por ningún motivo el Trabajador prestará servicios en jornada extraordinaria de labores, salvo que excepcionalmente así lo requiera la Empresa, quien en tal caso le extenderá por escrito, una constancia autorizándolo para trabajar dichas horas extras, por lo que a falta de ésta, el Trabajador está impedido para laborarlas, resultando improcedente el cobro de este concepto sin el requisito mencionado.

Quinta.- El trabajador percibirá un salario mensual de \$3,135.00, menos los descuentos de ley. El pago se hará previa firma del recibo correspondiente en la fuente de trabajo los días de cada pago en el que quedará incluido el importe del (los) día (s) de descanso semanal y días festivos, y la totalidad de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados a que tuviere derecho hasta la fecha del mismo, implicando que la firma hará las veces de un finiquito total de las cantidades mencionadas hasta la fecha del recibo correspondiente. El pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días festivos y descanso semanal se pagarán de acuerdo a lo previsto en la ley laboral vigente.

Sexta.- Debido a la información laboral y personal que el Trabajador le proporcione al Patrón servirá para el control de sus servicios y el buen trato con los clientes, se establece como causa especial de rescisión cualquier error o falsificación de documentos o datos no verificados y confirmados por el Empleado, que le sean entregados al Patrón.
El trabajador se obliga a no revelar a terceras personas los nombres, información, papeles, cifras, estudios, técnicas de producción o cualquier otro dato proporcionado con la labor que desempeñará referente a la Empresa y/o el cliente al que presente sus servicios a nombre y representación de MANPOWER, S.A. DE C.V. y a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación

os productos en cuya elaboración influya directa o indirectamente y de los cuales tenga conocimiento en razón del trabajo que va realizar, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Empresa y/o al cliente. El trabajador se obliga a conservar en buen estado, y dar el mejor uso, a los elementos de trabajo y bienes del Patrón o de los clientes de éste, quedando bajo la responsabilidad del Trabajador cualquier faltante de equipo o material que esté a su disposición. El entendido que de no cumplir con esta disposición, se dará lugar a una causal de rescisión.

Septima.- El trabajador informará al Patrón, cuando tenga conocimiento, de cualquier enfermedad, embarazo o limitante personal que impida realizar sus servicios, considerando para ello que la salud y presencia personal al 100% es parte fundamental de este contrato, sometiéndose el Empleado a los exámenes médicos correspondientes y necesarios.

Octava.- El Trabajador se obliga a participar en todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento en que se le requiera y que en este acto el patrón se obliga a impartir a los trabajadores; y acepta conocer y someterse al reglamento interior de trabajo del Patrón, del cual recibe una copia en este acto, obligándose a cumplir sus disposiciones.

Leído que fue este documento por ambas partes y enteradas de su contenido, derechos, obligaciones y alcances, lo firman de común acuerdo en la Ciudad de MEXICO, D.F. a los 1 días del mes de JUNIO de 2003.

LA EMPRESA


EL TRABAJADOR


LIC. HECTOR GONZALEZ HERNANDEZ

TEPALCAPA TELLEZ TOMASA IDALIA

ANEXO 3.

FACTURA DE SERVICIOS

 <p>MANPOWER, S.A. DE C.V. Insurgentes Sur No. 688 3er. Piso Col. Del Valle C.P. 03100 Tel. 54-48-14-00 R.F.C. MAN7106187G5</p>	<p>FACTURA A 000454886</p>										
	<p>FECHA 13 Noviembre 2006</p>										
	<p>PERIODO 01-11-2006 AL 15-11-2006</p>										
<p>"El pago de la contraprestación que ampara este comprobante se efectuó en una sola exhibición en fecha posterior"</p>											
<p>CLIENTE</p> <p>ALMIRALL S.A. DE C.V. ALBORADA NO. 124-13 COL. PARQUES DEL PEDREGAL DEL MUN. TLALPÁN, DE MEXICO, D.F., D.F. C.P. 14010 R.F.C. ALM950410Q51</p> <p>NUM.CTE. 0001100 ORD.TRAB. 000002113 C.C. 03211</p>											
<p>DETALLE</p> <p>ADMINISTRACION DE NOMINA PERSONAL TEMPORAL SERVICIOS</p>		<p>IMPORTE</p> <p>*****\$24,510.00 *****\$9,637.34 *****\$5,805.02</p> <p>**17.00 %</p>									
<p>ATENCION: JUAN CARLOS CERON MIRANDA/GTE. DE RECURSOS HUMANOS</p> <table border="1"> <tr> <td>IMPORTE CON LETRA</td> <td>SUBTOTAL</td> <td>*****\$39,952.36</td> </tr> <tr> <td>CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS</td> <td>I.V.A 15 %</td> <td>*****\$5,992.85</td> </tr> <tr> <td>CUARENTA Y CINCO PESOS 21/100 M.N.</td> <td>TOTAL</td> <td>*****\$45,945.21</td> </tr> </table> <p>SU PAGO A CINCO DIAS NATURALES</p>			IMPORTE CON LETRA	SUBTOTAL	*****\$39,952.36	CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS	I.V.A 15 %	*****\$5,992.85	CUARENTA Y CINCO PESOS 21/100 M.N.	TOTAL	*****\$45,945.21
IMPORTE CON LETRA	SUBTOTAL	*****\$39,952.36									
CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS	I.V.A 15 %	*****\$5,992.85									
CUARENTA Y CINCO PESOS 21/100 M.N.	TOTAL	*****\$45,945.21									
<p>NOMINA: 000257405 REVISION: DIRECCION REVISION:</p> <p>HORAS: 90 HORARIO: 9 / 13</p> <p><small>Debo y pagare incondicionalmente a la orden, de Manpower, S.A. de C.V. en la ciudad que se expide la presente, el importe de este documento. En caso de mora causará un interés sobre la cantidad adeudada a razón de 2.5 veces la tasa TIIE</small></p>											

 <p>MANPOWER, S.A. DE C.V. Insurgentes Sur No. 688 3er. Piso Col. Del Valle C.P. 03100 Tel. 54-48-14-00 R.F.C. MAN7106187G5</p>	<p>FACTURA A 000454886</p>										
	<p>FECHA 13 Noviembre 2006</p>										
	<p>PERIODO 01-11-2006 AL 15-11-2006</p>										
<p>"El pago de la contraprestación que ampara este comprobante se efectuó en una sola exhibición en fecha posterior"</p>											
<p>CLIENTE</p> <p>ALMIRALL S.A. DE C.V. ALBORADA NO. 124-13 COL. PARQUES DEL PEDREGAL DEL MUN. TLALPÁN, DE MEXICO, D.F., D.F. C.P. 14010 R.F.C. ALM950410Q51</p> <p>NUM.CTE. 0001100 ORD.TRAB. 000002113 C.C. 03211</p>											
<p>DETALLE</p> <p>ADMINISTRACION DE NOMINA PERSONAL TEMPORAL SERVICIOS</p>		<p>IMPORTE</p> <p>*****\$24,510.00 *****\$9,637.34 *****\$5,805.02</p> <p>**17.00 %</p>									
<p>ATENCION: JUAN CARLOS CERON MIRANDA/GTE. DE RECURSOS HUMANOS</p> <table border="1"> <tr> <td>IMPORTE CON LETRA</td> <td>SUBTOTAL</td> <td>*****\$39,952.36</td> </tr> <tr> <td>CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS</td> <td>I.V.A 15 %</td> <td>*****\$5,992.85</td> </tr> <tr> <td>CUARENTA Y CINCO PESOS 21/100 M.N.</td> <td>TOTAL</td> <td>*****\$45,945.21</td> </tr> </table> <p>SU PAGO A CINCO DIAS NATURALES</p>			IMPORTE CON LETRA	SUBTOTAL	*****\$39,952.36	CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS	I.V.A 15 %	*****\$5,992.85	CUARENTA Y CINCO PESOS 21/100 M.N.	TOTAL	*****\$45,945.21
IMPORTE CON LETRA	SUBTOTAL	*****\$39,952.36									
CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS	I.V.A 15 %	*****\$5,992.85									
CUARENTA Y CINCO PESOS 21/100 M.N.	TOTAL	*****\$45,945.21									
<p>NOMINA: 000257405 REVISION: DIRECCION REVISION:</p> <p>HORAS: 90 HORARIO: 9 / 13</p> <p><small>Debo y pagare incondicionalmente a la orden, de Manpower, S.A. de C.V. en la ciudad que se expide la presente, el importe de este documento. En caso de mora causará un interés sobre la cantidad adeudada a razón de 2.5 veces la tasa TIIE</small></p>											

PFA001 /FFA1216 MANPOWER, S.A. DE C.V. DETALLE POR EMPLEADO (DEFINITIVO) FECHA 13/11/2006
 TAPIA ALMIRALL, S.A. DE C.V. SOPORTE DE LA FACTURA (A) HORA 9:41:44
 CEN.COST: 03211 REPORTE2 CONCENTRADO DE NIVELES DIVISION: 000 ALMIRALL, S.A. DE C.V. PAGINA 3
 SERVICIO: ADMINISTRACION DE NOMINA SIN R PERIODO DEL 1/11/2006 AL 15/11/2006 NIVEL...: 000
 NOMINAS : 257405
 ORD.TRAB: 2113
 NOMINAS :
 ORD.TRAB:

<--- PRESTACIONES ---> <----- SERVICIO ----->												
IV	NUM/NOM	CPTO	DESCRIPCION	DIAS	HORAS	VCEBS	IMPT2/NOMINA	\$. \$.	IMPORTE	\$. \$.	IMPORTE	IMPTE/TOTAL

	001		ALMIRALL, S.A. DE C.V.	90.00	.00	.00	24,510.00		9,637.34		5,805.02	39,952.36
EMP.	6		TOTAL GENERAL ----->	90.00	.00	.00	24,510.00		9,637.34		5,805.02	39,952.36

PFA001 /FFA1216 MANPOWER, S.A. DE C.V. DETALLE POR EMPLEADO (DEFINITIVO) FECHA 13/11/2006
 TAPIA ALMIRALL, S.A. DE C.V. SOPORTE DE LA FACTURA (A) HORA 9:41:44
 EN.COST: 03211 REPORTE2 CONCENTRADO DE CONCEPTOS POR NIVELES DIVISION: 000 PAGINA 4
 SERVICIO: ADMINISTRACION DE NOMINA SIN R PERIODO DEL 1/11/2006 AL 15/11/2006 NIVEL...: 000
 NOMINAS : 257405
 RD.TRAB: 2113
 NOMINAS :
 RD.TRAB:

<--- PRESTACIONES ---> <----- SERVICIO ----->												
V	NUM/NOM	CPTO	DESCRIPCION	DIAS	HORAS	VCEBS	IMPT2/NOMINA	\$. \$.	IMPORTE	\$. \$.	IMPORTE	IMPTE/TOTAL

	001		ALMIRALL, S.A. DE C.V.									
			1 DIAS TRABAJADOS	90.00	.00	.00	24,510.00		9,637.34		5,805.02	39,952.36
EMP.	6		TOTALES ----->	90.00	.00	.00	24,510.00		9,637.34		5,805.02	39,952.36

PFA001 /FFA1216 MANPOWER, S.A. DE C.V. DETALLE POR EMPLEADO (DEFINITIVO) FECHA 13/11/2006
 TAPIA ALMIRALL, S.A. DE C.V. SOPORTE DE LA FACTURA (A) HORA 9:41:44
 EN.COST: 03211 REPORTE24 CONCENTRADO DE CONCEPTOS DIVISION: 000 PAGINA 5
 SERVICIO: ADMINISTRACION DE NOMINA SIN R PERIODO DEL 1/11/2006 AL 15/11/2006 NIVEL...: 000
 NOMINAS : 257405
 RD.TRAB: 2113
 NOMINAS :
 RD.TRAB:

<--- PRESTACIONES ---> <----- SERVICIO ----->												
IV	NUM/NOM	CPTO	DESCRIPCION	DIAS	HORAS	VCEBS	IMPT2/NOMINA	\$. \$.	IMPORTE	\$. \$.	IMPORTE	IMPTE/TOTAL

			1 DIAS TRABAJADOS	90.00	.00	.00	24,510.00		9,637.34		5,805.02	39,952.36
EMP.	6		TOTAL GENERAL ----->	90.00	.00	.00	24,510.00		9,637.34		5,805.02	39,952.36