



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO POR ESCRITO QUE

PRESENTA:

DIANA ELIZABETH ALVARADO NEGRETE

**TEMA DEL TRABAJO**

“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ANTICONSTITUCIONALIDAD  
DE LAS NUEVAS TENDENCIAS PARA LA ESTABILIDAD  
EN EL TRABAJO.”

EN LA MODALIDAD DE  
“SEMINARIO DE TITULACIÓN COLECTIVA”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN DERECHO**



MÉXICO, ARAGÓN, 19 DE FEBRERO DE 2008



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## DEDICATORIAS

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México campus Facultad de Estudios Superiores Aragón por sus excelentes profesores que día a día con sus conocimientos nos instruyen en el conocimiento del derecho.

A Dios porque sin su ayuda habría resultado muy difícil cumplir esta meta tan importante en mi vida.

A la Maestra en Derecho Diana Selene García Domínguez por ser un excelente ser humano justo en constante superación, que con su conocimiento jurídico y apoyo metodológico, inteligencia apoyo, paciencia y confianza me asesoró en la elaboración del presente y a lo largo de la carrera.

A mis amigos quienes me apoyaron durante la presente investigación y durante toda la carrera.

A mi familia, quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede heredársele a un hijo: AMOR

A quienes la ilusión de su vida a sido guiarme para convertirme en persona de provecho

A quienes me han mostrado el ejemplo de la superación

Porque gracias a su cariño, guía, comprensión, tolerancia, confianza, apoyo y fe he llegado a realizar uno de los anhelos más grandes de mi vida

Mamá, Papá, Karen y Luis gracias por lo que hemos logrado.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	I

### CAPÍTULO 1

#### “MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.”

1.1 Trabajo .....	1
1.2 Sujetos Individuales del derecho del trabajo.....	2
1.2.1 Trabajador.....	3
1.2.2 Trabajador de confianza.....	4
1.2.3 Patrón.....	5
1.2.4 Representante del patrón.....	6
1.2.5 Intermediario.....	7
1.2.6 Empresa.....	9
1.2.6.1 Empresas transnacionales.....	11
1.2 Anticonstitucionalidad .....	15
1.3 Inconstitucionalidad. ....	16
1.4 Autoridades del trabajo .....	17
1.5 Inestabilidad.....	20
1.6 Relación laboral.....	22

### CAPÍTULO 2

#### “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.”

2.1 Marco jurídico de la estabilidad laboral.....	23
2.2 Concepto de Estabilidad en el Trabajo.....	27
2.2.1 Estabilidad absoluta y estabilidad relativa.....	28
2.2.2 El principio de la duración indeterminada de las relaciones de	

trabajo.....	32
2.2.3 Excepciones de las relaciones de Trabajo.....	32
2.3 Concepto de sustitución del Patrón.....	36
2.3.1 Requisitos formales de la sustitución del patrón.....	37

### **CAPÍTULO 3**

#### **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LAS NUEVAS TENDENCIAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.”**

3.1 La actuación de las autoridades del Trabajo en las empresas Transnacionales.....	40
3.1.1 Nuevas Tendencias para una Cultura laboral.....	42
3.2 Empresas que no cumplen con el principio de Estabilidad en el empleo. ....	49
3.3 La Inestabilidad en el empleo repercute en el origen de derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en Ley Federal del Trabajo.....	55
3.4 Propuesta de adición a los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo .....	57
Conclusiones.....	64
Fuentes Consultadas.....	67
Anexos .....	69

## INTRODUCCIÓN

En nuestros tiempos el auge del Capitalismo y la globalización dan paso a rebasar fronteras nacionales para que las empresas puedan establecerse no sólo en su país de origen, sino también en otros, que en muchos de los casos son países subdesarrollados o en desarrollo, con pocos recursos naturales y económicos para su población que les permita proveerse y, tener una vida digna, o bien aquellos países que teniendo recursos naturales no son administrados de la forma correcta por sus gobiernos y en consecuencia su población no puede proveerse de dichos recursos, lo que torna naciones con una soberanía débil ya que en determinado momento dependen de los bienes, productos y servicios de otros países que sí cuentan con ello.

Por lo anterior, las empresas nacionales y transnacionales se establecen en nuestro país y celebran relaciones laborales con trabajadores por obra o tiempo determinado abusando de la necesidad de trabajo y el desempleo en la clase trabajadora. Los contratos por tiempo u obra determinada son celebrados con objeto de no pagar prestaciones y no generar derechos de antigüedad, lo que da origen a la inestabilidad laboral, ya que es la raíz de la que brotarán los derechos que permite la permanencia en el empleo.

Resultan alarmantes las propuestas de ley de los diversos partidos políticos y de la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tienden a ir en detrimento del derecho consagrado en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, el derecho al trabajo, aquel que no atente contra la dignidad humana y no cause menoscabo alguno los derechos de los trabajadores y en la estabilidad en el empleo que constituye un pilar esencial en el derecho del trabajo porque permite al trabajador desarrollarse y superarse dentro de su empleo protegido por el derecho del trabajo.

No obstante entre las autoridades del trabajo la Inspección del trabajo tiene la función de sugerir se corrijan las violaciones al derecho del trabajo en toda empresa o establecimiento, sin embargo queda al arbitrio del patrón realizarlo, por lo que la inestabilidad en el empleo resulta un problema económico, político y social: ya que existe mucha demanda de empleo y poca oferta de trabajo, en nuestro país se apoya al sector empresarial y repercute en el hogar del trabajador, por ello es necesario poner especial atención a las situaciones que se viven día a día en las empresas y buscar solución a la inestabilidad que aqueja a nuestro México.

La presente investigación se encuentra dividida en tres capítulos: el primero denominado “Marco conceptual y generalidades” en donde se abordan las bases que nos permitirán comprender la hipótesis a desarrollar; el segundo intitulado “Análisis jurídico de la estabilidad en el empleo” en donde se estudia la importancia de la estabilidad laboral, sus características, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y legislación laboral; y el tercer capítulo denominado “Anticonstitucionalidad de la inestabilidad en el empleo de los trabajadores mexicanos en empresas transnacionales.” en donde se desarrolla la propuesta de adición a los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del trabajo.

## CAPÍTULO 1

### “MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES”

El trabajo intelectual y físico aplicado por cada sujeto, es la causa por la cual cada individuo puede proveerse así mismo y a su familia de los medios necesarios para desarrollarse en sociedad, es por esto que constituye el motor de desarrollo de todo país, por eso es necesario entender el término *trabajo*, mismo que a continuación se analiza.

#### 1.1 Trabajo

Al respecto mencionaremos algunas definiciones acerca del trabajo, empezaremos por la que es digerible a toda persona sea o no estudiosa del derecho como la contenida en la *Enciclopedia Práctica Planeta* “m. Acción y efecto de trabajar.|| Ocupación retribuida.|| Obra, producto resultante de una actividad física o intelectual.|| Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.|| Actividad del hombre encaminada a un fin.”<sup>1</sup>

El significado etimológico de trabajo, deviene “del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare o labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar oprimir o afligir.”<sup>2</sup>

Podemos señalar que al referirnos al empleo, estamos hablando de una forma muy general, es decir, el término empleo tiene diferentes acepciones, una de ellas es Trabajo, misma que se utiliza para delimitar la actividad de una persona física bajo subordinación de un patrón, encaminada a obtener una retribución.

---

<sup>1</sup> Enciclopedia Practica Planeta, t. 7., Planeta, México, 1993, p.2053

<sup>2</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. P-Z, Porrúa, México, 2007, p. 3705.

Al respecto *Euquerio Guerrero* indica “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”<sup>3</sup>

En este mismo orden de ideas para Rafael de Pina Vara manifiesta que el trabajo es una “Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.”<sup>4</sup>

Al respecto el párrafo segundo del artículo 8 la Ley Federal del Trabajo define al trabajo, mismo que a la letra dice:

“Artículo 8. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

En nuestra opinión podemos decir que el trabajo es la actividad de la persona física de tipo intelectual y/o físico, que lleva implícita el despliegue de determinado esfuerzo, encaminada a obtener una retribución.

## **1.2 Sujetos Individuales del derecho del trabajo**

Como parte medular en el derecho del trabajo los sujetos son el trabajador y el patrón; sin dejar de señalar al representante del patrón, el intermediario y, la empresa o establecimiento como lugar donde se desarrolla la relación laboral.

---

<sup>3</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimoctava edición, Porrúa, México, 1994, p.33.

<sup>4</sup> DE PINA VARA, Rafael, *op. cit.* p.481

### 1.2.1 Trabajador.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador, mismo que a la letra dice:

“Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Del numeral anterior se deduce interviene *un sujeto obligado: persona física*. refiriéndonos al trabajador, siendo que sólo puede ser trabajador la persona física porque para ella es quien se refieren los derechos de la Ley Federal del Trabajo tales como vacaciones, aguinaldo, entre otros; de tal forma una persona moral no puede ser trabajador.

*El Objeto de la obligación: Prestación de Servicios*. Es necesario señalar que se establece la relación laboral entre el patrón y el trabajador con el fin de que el trabajador realice el trabajo.

*Naturaleza de la prestación: personal y subordinada*. Es personal porque la persona física que se obliga a realizar el trabajo bajo subordinación del patrón, deberá ser la misma que lo inicie y lo termine, de lo contrario desaparecerá la relación de trabajo, y de esta forma, iniciará una nueva relación laboral con la segunda persona que desarrolle el trabajo. Cabe señalar que el patrón tiene el derecho a ser obedecido teniendo como limitación la de referirse únicamente al trabajo convenido y dentro de la jornada de trabajo.

*Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral*. En este sentido refiere al patrón quien se ve beneficiado por la fuerza física e intelectual del trabajador.

En nuestra definición podemos decir que trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral su fuerza de trabajo física e intelectual,

mediante el pago de una retribución, bajo la subordinación a un Patrón o empleador.

### **1.2.2 Trabajador de confianza**

Para Alberto Ruiz Briceño los trabajadores de confianza son aquellos que “desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón.”<sup>5</sup>

Para Guillermo Cabanellas los trabajadores de confianza “son los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe puesta en ellos por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir.”<sup>6</sup>

Por nuestra parte, los trabajadores de confianza son aquellos en quienes el Patrón deposita su confianza para la debida marcha general de la empresa estando protegidos por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los cuales realizan funciones de fiscalización, vigilancia, inspección, dirección dentro de la empresa o establecimiento; no fungen como representantes del patrón ni están encargados de la administración; Dichos

---

<sup>5</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, *op. cit.*, p. 143.

<sup>6</sup> *Idem*

trabajadores no pueden participar en los Sindicatos de los otros trabajadores, ni serán tomados en consideración para la mayoría en caso de huelga, sin embargo, sí pueden formar sus propios sindicatos.

Las condiciones del Contrato Colectivo se extienden a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario estipulada en dicho contrato colectivo de trabajo, su relación de trabajo es meramente laboral y sus condiciones de trabajo serán fijadas de acuerdo a la naturaleza de las funciones que realice, las cuales no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes en la empresa o establecimiento. Los trabajadores de confianza podrán ver rescindido su contrato de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.

### **1.2.3 Patrón**

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo conceptualiza al Patrón, mismo que a la letra indica:

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

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

Krotoschin citado por Cavazos indica que “el patrón es la persona “física o jurídica” que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.”<sup>7</sup>

Al respecto nos dice Cabanellas, se entiende por patrón o empresario “a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro,

---

<sup>7</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1996, p. 80.

la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer el contrato de trabajo”<sup>8</sup> Es necesario aclarar al patrón también se le denomina empleador. De lo anterior se deduce que el Patrón es la persona física o moral, que mediante determinada retribución, se ve beneficiada por la fuerza de trabajo de trabajadores que están a su subordinación.

#### **1.2.4. Representante del patrón.**

Para Mario de la Cueva, su “función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.”<sup>9</sup>

De acuerdo al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el representante del patrón son todas aquellas personas con funciones directivas o administrativas, mismo que a la letra expresa:

“Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

No es necesaria la existencia de un mandato jurídico para que el representante del patrón realice las acciones propias de dirección, administración y de gerente, ya que su función es la de representar al patrón.

Del numeral anterior se desprenden los siguientes elementos: La enumeración de los representantes del patrón es abierta, al señalar y *demás personas*, es decir, pueden existir más personas que realicen específicamente funciones propias del patrón sin tener que ser directores, administradores o gerentes.

---

<sup>8</sup> CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho laboral, Omeba, México, 1967, p.346

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, MARIO, El nuevo Derecho del Trabajo, Décima quinta edición, Porrúa, México, 1998, p. 159

La finalidad consiste en evitar la burla de los derechos de los trabajadores: Respecto a personas que decidan sobre el ingreso de los trabajadores e incluso despidan a los trabajadores. Apartada la legislación del derecho civil, no se admite que el empresario pretenda librarse de responsabilidad alegando que la persona no tiene categoría de mandatario y por lo tanto, que no puede obligar al trabajador, de ésta forma se rebasan los principios del derecho civil para proteger al trabajador.

Por nuestra parte podemos señalar que el representante del patrón es una figura jurídica singular ya que si bien es cierto a simple vista podría confundirse con un trabajador de confianza, no lo es ya que el trabajador de confianza ejecuta funciones tales como fiscalización, vigilancia, inspección y dirección *de manera general* dentro de la empresa o establecimiento, mientras que representante del patrón podrán ser directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, siendo en este caso su desempeño en *forma específica y no general*.

Ahora bien funge precisamente interviniendo en actos en los que interviene el patrón y deberán ser obedecidos por los demás trabajadores. El representante del patrón, no necesita ser parte de un mandato ya que precisamente esta figura jurídica lo protege.

#### **1.2.5 Intermediario.**

Para Mario de la Cueva es la persona que se dedica a “una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus

valía.”<sup>10</sup> Esto es, el intermediario tiene a ser la persona que localiza a los trabajadores para que otro los contrate, obteniendo una retribución.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo define al intermediario, mismo que a la letra expresa:

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

Cavazos indica que, “*Los trabajadores empleados en la ejecución de dichas obras o servicios tienen el derecho de disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.*”<sup>11</sup> Esto, es que el hecho de ser contratado por un intermediario no limita en sus derechos al trabajador, es decir, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que un trabajador contratado por el patrón; para determinar dicha proporción se toma en consideración las diferencias que exista en relación a los salarios mínimos de cada zona económica donde se encuentren instaladas las empresas y todas aquellas circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Por nuestra parte podemos afirmar que Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón, los cuales no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Los patrones que hagan mano de intermediarios para contratar trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de La Ley Federal del Trabajo, y de los servicios prestados; y los trabajadores contratados por un

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 160

<sup>11</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Ob. Cit.*, 1996, p. 81.

intermediario tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

### 1.2.6 Empresa

En la Enciclopedia Práctica Planeta la refiere como la “Acción de emprender y cosa que se emprende.|| Símbolo o figura enigmática.|| Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando intervienen varias personas. || Organismo económico orientado a la producción de bienes y servicios y tendente a alcanzar el máximo provecho posible de modo compatible con la necesidad de continuación en el tiempo de la vida del propio organismo. Como organismo económico, la e. se considera *privada* si pertenece a sujetos privados o está controlada, y *pública* si es una persona jurídica la que ejerce la actividad emprendedora. Se definen como empresas públicas las de participación estatal, los monopolios del Estado y las haciendas municipales o nacionalizadas.”<sup>12</sup>

En este orden de ideas, Víctor de Santo señala, que la empresa es una “Acción ardua y dificultosa que valerosamente comienza.|| Obra o designio llevado a afecto.|| En materia comercial, la *empresa* constituye una entidad estructural económica determinada por el tipo de actividad que desarrolla (mercantil o industria) y por el modo en que está distribuida la propiedad de la misma. Su fin es obtener beneficios que pueden ser colectivos o privados; pero, a su vez, la empresa puede ser pública, social o individual.|| Símbolo o emblema que alude a lo que se intenta conseguir o a aquello de que se alardea y que, para mayor inteligencia, lleva por lo común alguna letra.”<sup>13</sup> De este modo podemos ver que a la empresa se le define como el acto de emprender, de iniciar alguna actividad con el objeto de obtener beneficios de carácter económico; dicha actividad puede ser pública, es decir, realizada por el Estado o Privada por algún civil o persona física.

---

<sup>12</sup> Enciclopedia Práctica Planeta, t. 3, Ed. Planeta, México, 1993. p. 721

<sup>13</sup> DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Universidad, Argentina, 1999, p.391

La empresa es la acción de iniciar algo, de emprender alguna actividad orientada a la producción de bienes y servicios con tendencia a alcanzar el máximo provecho; puede ser privada si pertenece a civiles o pública si en ella participa los monopolios del Estado.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo al referirse a la empresa señala:

“Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad de producción o distribución de bienes o servicios.”

Con lo anterior se deduce que la empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la labor encaminada a la prestación de servicios o elaboración de bienes; entendiéndose por empresa el centro de Trabajo.

Para Baltasar Cavazos Flores “la empresa es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada”<sup>14</sup>

En este mismo orden de ideas señalaremos que la empresa es el lugar donde el trabajador en forma común desarrolla todas sus actividades de trabajo, tales como la producción y elaboración de los bienes, servicios y/o productos a que se dedique la empresa.

Además el trabajador tiene el derecho de que se le retribuya justamente, por todas sus actividades que desarrolla en una jornada laboral\*. También la empresa se considera como el lugar donde se desarrolla plenamente la relación jurídica laboral.

---

<sup>14</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, *op. cit.*, p. 82

\* Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

### 1.2.6.1 Empresas transnacionales.

Las empresas transnacionales son aquellas “que tienen implantación simultáneamente en varios países, para aprovechar recursos naturales, explotar su mercado interior de mercancías o servicios, utilizar la fuerza de trabajo local, etc.”<sup>15</sup> De esta forma podemos ver que estamos hablando de empresas que van más allá de las fronteras nacionales, que ejercen control económico e influencia política, al grado en que comenten vejaciones al derecho del trabajo tales como renovar mensualmente el contrato de trabajo, a la luz de las autoridades del trabajo.

Otra acepción de empresa transnacional es aquella que la define “como empresas de grandes dimensiones, por lo general de naturaleza corporativa, con rígen o registro y sede en países de alto desarrollo (predominantemente los Estados Unidos de Norteamérica); pero con intereses en actividades situadas en distintas partes del planeta, que desarrollan y controlan unidades de producción, comercialización, financiamiento y servicio con localización en numerosos países (más de seis, según una serie de criterios coincidentes). Ello se da a través de una red de filiales extranjeras, con uso de personal local, y muy elevadas cifras de capitales, operaciones y beneficios.”<sup>16</sup>

El auge de las empresas transnacionales es un fenómeno central de la organización y funcionamiento de las economías de países desarrollados, las cuales imponen su estrategia a todas las empresas subordinadas, de tal forma dan a conocer el avance de la internacionalización o transnacionalización del capitalismo.

---

<sup>15</sup> TAMAMES, Ramón y GALLEGO, Santiago, Diccionario de Economía y Finanzas, Limusa, México, 1994, p.215.

<sup>16</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. D-H, Porrúa, México, 2007, p.1501

Las empresas transnacionales constituyen parte del capital a nivel mundial, que ininterrumpidamente se reproduce, se expanden a través de su inversión en actividades productivas, distribuidoras, comerciales, financieras, de servicios y de aprovisionamiento, todas de naturaleza y alcance internacionales. En suma las empresas transnacionales dan origen a un ente con dimensiones y facultades macroeconómicas de tal forma que la transnacionalización combina cada vez más objetivos de la realización y de la producción, generando mayores ganancias a largo plazo obteniéndose una mayor capacidad competitiva.

Las Empresas transnacionales son organismos metódicamente estructurados para aprovechar al máximo los recursos de los países en donde se implantan y obtener ganancia de sus inversiones por medio de la plusvalía.

En el modelo económico del capitalismo “las ETN pueden ejercer sobre variables fundamentales de la economía, la sociedad y el sistema político de la nación de origen; facilitar o contrariar las políticas económicas y las acciones diplomáticas de los respectivos Estados; crear –sobre todo por acuerdo entre varias corporaciones- grandes desequilibrios internos e internacionales.”<sup>17</sup> Encontrando de esta forma la vía para poder desarrollarse y expandirse.

En la mayoría de los casos, las empresas transnacionales, se vuelven grandes imperios privados, ya que crean su propio espacio de acción, rebasando las fronteras nacionales, escapando al control de las autoridades estatales y de las organizaciones internacionales tales como la UNTAC y la OCDE . Estructuradas sobre bases mundiales, aunque se registren en determinado país, rara vez respetan el derecho del trabajo porque se vuelven componentes de procesos internos autónomos en los países que las reciben.

---

<sup>17</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. D-H, op. cit. p.1501

Los Estados deben ser autónomos respecto a las empresas transnacionales, sometiendo sus conflictos y, plantear y defender los intereses socioeconómicos y políticos de la población

Es tal la ingerencia de las empresas transnacionales que “dominan con frecuencia los poderes públicos de las naciones en que se implantan, los cuales en el mejor de los casos se ven obligados a negociar con aquéllas en la debilidad y en la oscuridad. Las transacciones internacionales de las ETN mezclan aspectos de derecho público y de derecho privado, y a veces constituyen tratados disfrazados.”<sup>18</sup>

Al tener carácter imperante de tipo expansivo y controlador las inversiones de las empresas transnacionales son hechas en función de intereses extraños a los de los países receptores, las cuales no responden a consideraciones puramente económicas, sino que en realidad se relacionan con los intereses externos de los Estados de origen, produciendo en los países receptores una serie de efectos acaparadores que monopolizan y absorben a los pequeños empresarios de forma violenta, haciendo que éstos no alcancen llegar al mayor número de consumidores, ya que éstos compiten contra entre de gran capacidad económica que llegan al consumidor mediante espectaculares, promociones y ofertas.

De tal forma el mundo ahora funge como observador de una red de intercambios comerciales que recibe el impacto de la desigualdad de poderes entre industrias.

Jorge Witker indica que Las empresas transnacionales “Son empresas constituidas según la Ley de Sociedades Mercantiles que parte de su capital social está integrado por inversionistas extranjeros y que actúan en el desarrollo industrial de nuestro país. Es decir, son sociedades jurídicamente mexicanas

---

<sup>18</sup> *Ibidem* p.1503

aunque económicamente responden a intereses de inversionistas extranjeros.”<sup>19</sup>

Además de la legislación mercantil que los regula, deben observar las resoluciones que emite la Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras en uso de las facultades que emana la ley de Inversión Extranjera y su respectivo reglamento.

Refiere Jorge Witker que “Estas empresas han invertido en nuestro país más de veinte mil millones de dólares en proporciones diferente según el tipo de empresa, sector económico y/o productos elaborados. Así hay empresas con cien por ciento de capital extranjero como **General Motors company, IBM de México, Ford Motors Company**; otras con 99% de capital externo como Chrysler de México, otras con 40, 39 y 34% como Celanese Mexicana, Industrias Resistol e Industria Minera de México, respectivamente. Dichas empresas lógicamente son de origen norteamericano. Otros países que participan en nuestro país son República Federal de Alemania (Volkswagen de México), Suiza (Compañía Nestlé) y Japón (Nissan Mexicana), empresas todas con capital social íntegramente extranjero”<sup>20</sup>

Desde nuestra perspectiva podemos ver que las Empresas Transnacionales son empresas que tienen su centro o matriz en países desarrollados o de primer mundo y desbordan las fronteras nacionales y exportan a otros países, incorporándose en países en donde pueden desarrollar regularmente la venta de sus bienes, servicios e instalar unidades de producción o empresas, sin una delimitada supervisión por parte de las autoridades de trabajo, pudiendo de este modo evadir responsabilidad para con sus trabajadores, es decir, no cumplir con los derechos mínimos que la Ley Federal del Trabajo contempla para los trabajadores, entre ellos la estabilidad.

---

<sup>19</sup> WITKER, Jorge, Curso de derecho económico. UNAM, México, 1989. p.188 y 189.

<sup>20</sup> *Ibidem* p. 189.

En este orden de ideas la nueva forma de colonizar otros Estados es mediante la implantación de las empresas transnacionales.

### 1.3 Anticonstitucionalidad

Para Burgoa es entendida como una “Oposición abierta, manifiesta e indudable de algún acto o ley contra la constitución. Es una inconstitucionalidad evidente que no requiere demostración.”<sup>21</sup>

Rafael de Pina Vara la señala como la “Norma o acto contrarios a algún precepto o principio, contenidos en la Constitución Política del Estado.”<sup>22</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano indica, “en la voz constitucionalidad se hace referencia a la no coincidencia de los términos inconstitucionalidad y anticonstitucionalidad. *El Diccionario de etimologías latinas* menciona la inconstitucionalidad, en su primera acepción “en, entre” y en acepciones posteriores, las de “con, contra, mientras, durante”. Es decir que el vocablo inconstitucionalidad etimológicamente es equívoco por multívoco, que lo mismo puede significar dentro de la Constitución que contra la misma. Por el contrario, el término anti es muy preciso. No se presta a confusiones pues significa “contrario a la Constitución.”<sup>23</sup>(sic).

Mientras la constitucionalidad de un precepto se presupone la anticonstitucionalidad hay que demostrarla.

La anticonstitucionalidad de una ley “implica afianzar la supremacía de la Constitución sobre los demás ordenamientos jurídicos de ella derivados. Origina

---

<sup>21</sup> BURGOA O, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, Quinta Edición, Porrúa, México, 1998, p.50

<sup>22</sup> DE PINA VARA, Rafael, *op. cit.*, p. 83- 84

<sup>23</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. A-C, Porrúa, México, 2007, p. 201.

el control jurisdiccional sobre leyes y la facultad a los ciudadanos de un país de impugnar a los actos de las autoridades cuando éstos van en detrimento de la Constitución. En su consecuencia, son causa de conflicto. Se presupone que es entre los poderes ejecutivo y judicial donde tiene aquél, mayor cabida, por un abuso de autoridad o error, en perjuicio del afectado.”<sup>24</sup>

Por nuestra parte señalaremos la anticonstitucionalidad es toda norma o acto que contraviene a algún principio o precepto, contenidos en la Constitución Política del Estado.

Desde el punto de vista sustantivo la anticonstitucionalidad implica la negación del deber ser, remplazado por la arbitrariedad (ser) en el caso concreto. De tal modo que la anticonstitucionalidad es la iniquidad, al ser aplicada una interpretación contraria a la Constitución al resolver un caso en particular.

#### **1.4 Inconstitucionalidad.**

Para Ramón García-Pelayo y Gross señala que la inconstitucionalidad es la “Oposición a los preceptos de la Constitucionalidad.”<sup>25</sup> En este mismo orden de ideas Víctor de Santo señala que la inconstitucionalidad es una “Antinomia entre un acto y la *Constitución*.”<sup>26</sup>

Cabanellas la define como “el quebrantamiento de la letra o del espíritu de la Constitución por leyes del Parlamento, por decretos-leyes o actos del gobierno. Partiendo del principio inexcusable en los Estados de Derecho de la supremacía de la Constitución, consecuentemente, se han de reputar como inconstitucionales todos los actos o resoluciones que se aparten de sus normas o las contradigan. De más está decir que son también total y absolutamente inconstitucionales cuantos actos realicen y disposiciones adopten los gobiernos

---

<sup>24</sup> *Idem*

<sup>25</sup> GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón, Diccionario escolar, Larousse, México, 1993, p. 242

<sup>26</sup> DE SANTO, Víctor, *op. cit.*, p.499

*de facto*, ya que su existencia depende precisamente de la eliminación, abierta o encubierta, de la propia Constitución.”<sup>27</sup>

Como hemos visto el término inconstitucionalidad es utilizado como anticonstitucionalidad, y éste último en el más estricto sentido debe ser el utilizado para señalar lo que está contra la constitución y no inconstitucionalidad ya que si bien es cierto el término *in* puede significar dentro de la constitución, o contra la constitución, por sus diferentes acepciones *en, entre, con, contra, mientras, durante*.

Es común que cotidianamente se use el término inconstitucionalidad como contrario a la constitución, por lo que estamos hablando de un término referido por los usos y costumbres de nuestra sociedad.

### 1.5 Autoridades del trabajo

En la Enciclopedia Practica Planeta autoridad significa ““f. Derecho y poder de mandar y de hacerse obedecer. || Poder político, administrativo o religioso. || Persona que desempeña cada uno de estos poderes. || Crédito y fe que se da a una persona en determinada materia. || Autor o texto que se alega o cita en apoyo de que se dice.”<sup>28</sup>

En este mismo orden de ideas el término autoridad proviene “del latín *auctoritas-atis: prestigio, garantía, ascendencia, potestad*, de *auctor: hacedor, autor, creador*; a su vez de *augeo, ere: realizar conducir*, significa dentro del lenguaje ordinario: *estima, ascendencia, influencia, fuerza, o poder de algo o de alguno, prerrogativa, potestad, facultad*. Los usos jurídicos de *autoridad* reflejan esa compleja polivalencia.”<sup>29</sup> Es muy importante saber la raíz etimológica de

<sup>27</sup> *Ibidem* p. 499-500

<sup>28</sup> Enciclopedia Practica Planeta. t. 1, Planeta, México, 1993, p.187.

<sup>29</sup> Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. A-C, *op. cit.* p.338.

nuestros conceptos ya que de ella se desprende la raíz, el origen, de nuestra lengua romance, el castellano.

Como podemos ver el concepto de autoridad nos hace referencia a la facultad de decidir, es decir, existe la libertad de influir en otras personas. Así mismo Los juristas refieren por autoridad “la posesión de quien se encuentra investido de facultades o funciones o la persona o cosa que goza (o se le atribuye) “fuerza, ascendencia u obligatoriedad”. Por extensión la expresión se aplica para designar a los individuos u órganos que participan del poder público, nombrando así a los detentadores (legítimos) del poder.”<sup>30</sup>

Ahora bien podemos señalar que el significado persistente de *auctoritas* indica primeramente “ascendencia, fuerza, vínculo; en segundo lugar, manifiesta capacidad, atributo, potestad función; por último, se refiere a los individuos o entidades investidos de estas facultades o funciones. Estos tres significados descriptivos (estrechamente relacionados entre sí) reciben la carga ritual, mágica o ideológica que rodea los usos de autoridad.”<sup>31</sup>

En este sentido el significado jurídico de autoridad presupone la idea de una investidura, que gira alrededor del concepto de facultad, de poder o capacidad de un individuo para realizar jurídicamente un acto válido.

El orden jurídico otorga a los individuos denominados autoridades, la facultad de obligar (o permitir), es decir, de imponer a los demás mediante actos de voluntad determinado modo de conducirse; siendo las relaciones de autoridad relaciones de dominio, siendo el dominio ejercido por los órganos del Estado, él único con facultad para ejercerlo.

---

<sup>30</sup> *Ibidem* p.339.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

Para el derecho administrativo la autoridad “es la persona física, trabajador del Estado, dotada por la ley de poder público. De ordinario es quien representa al órgano administrativo, pero puede no serlo y estar investido de ese poder. En rigor los funcionarios públicos siempre están dotados de autoridad, es decir están provistos de poder público, de poder de decisión y ejecución. Pueden, si la ley los autoriza, trasladar parte de esa autoridad a otros funcionarios y empleados públicos a través de un acto de delegación de facultades, en forma temporal o indefinida.”<sup>32</sup>

Es por ello que por autoridades de trabajo serán considerados todos aquellos órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones y sin pretender agotar el tema, a las siguientes:

1. “Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (reparto de utilidades).
3. Secretaría de Educación Pública (escuelas, art. 123).
4. Autoridades de entidades federativas.
5. Dirección o Departamento del Trabajo (entidades federativas)
6. Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor, apoderado y conciliador de los trabajadores).
7. Servicio Nacional de Empleo (bolsa de trabajo gratuita en colocación de trabajadores).
8. La inspección de Trabajo.
9. Dirección General de Capacitación y Productividad.
10. Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
11. Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

---

<sup>32</sup> Cfr Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. A-C, *op. cit.* p.340

12. Juntas Federales y Locales de Conciliación.
13. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
14. Jurado de responsabilidades (sanciones)”<sup>33</sup>

De lo anterior podemos señalar que la autoridad es la capacidad de hacerse obedecer mediante resoluciones de carácter administrativo, judicial, y legislativo refiriéndonos a las leyes. Esta capacidad es ejercida por personas físicas en las cuales es depositada la facultad de imponer sus decisiones para el mejor funcionamiento de la empresa o de la institución o instituciones, en este caso mediante las autoridades del trabajo que hemos mencionado.

### **1.6 Inestabilidad**

Es fundamental dar a conocer de óptima forma el significado del vocablo estabilidad ya que resulta parte medular de nuestra investigación, al respecto Ramón García-Pelayo y Gross señala a la inestabilidad como “f. Falta de estabilidad”<sup>34</sup> de esta forma nos vemos en la necesidad de observar el significado de estabilidad el cual nos hace referencia a la calidad de estable y, estable “Que no está en peligro de caer, de descomponerse, de cambiar o de desaparecer. ||Que permanece en un sitio indefinidamente. Fam. Estabilidad, estabilizar, establecer.”<sup>35</sup>

De lo anterior vemos que inestabilidad visto desde el punto jurídico es el estado de inseguridad de permanencia y en este caso de la permanencia en el empleo. Si bien es cierto se habla de una permanencia indefinida, ésta debería ser interrumpida sólo por una causa de rescisión del contrato de trabajo.

---

<sup>33</sup> TENA SUCK, Rafael e ÍTALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2004, p.57

<sup>34</sup> GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón, op. cit., p. 245.

<sup>35</sup> *Idem*

En este mismo orden de ideas vemos que existe la Inestabilidad Social siendo ésta la “Falta de Solidez, estabilidad o equilibrio en las relaciones sociales a causa de las desigualdades sociales, la carestía o escasez de productos de primera necesidad, la corrupción administrativa y moral de los funcionarios públicos u otras causas de parecida índole.”<sup>36</sup>

Cabe señalar que la coherencia y equilibrio en la sociedad, son necesarios para mantener relaciones saludables entre los individuos, ya que si no existe una adecuada atención a los diferentes sectores de la población, se deja de lado en la estabilidad del empleo y se cometen vejaciones contra los trabajadores.

Por su parte Víctor de Santo señala por Inestabilidad el “Movimiento desfasado de las principales magnitudes de un sistema económico que provoca un desequilibrio en dicho sistema. La *estabilidad* no se obtiene simplemente alcanzando una posición de equilibrio, sino que es menester que el equilibrio sea estable en el tiempo. A partir de la Segunda Guerra Mundial ha aumentado progresivamente la necesidad de cierta intervención estatal para evitar la inestabilidad económica en todos los países capitalistas; esta situación pone en evidencia la estabilidad que parece intrínseca a cualquier desarrollo capitalista continuado.|| Desde el ángulo psicológico, término de carácter general aplicado a aquellos casos en los que la conducta del sujeto ha sido alterada por la resolución poco positiva del paso de las etapas que conducen a la madurez, con el consiguiente desequilibrio global de la personalidad.”<sup>37</sup>

La inestabilidad es la incertidumbre en el equilibrio de las relaciones sociales a causa de los diferentes intereses de cada grupo social; De esta forma vemos que la estabilidad en el trabajo como principio fundamental del derecho y sin causar menoscabo alguno tal como lo refiere el artículo quinto de la Carta Magna en su quinto párrafo, debe ser protegido por las autoridades del trabajo.

---

<sup>36</sup> ANDER-ESS, Ezequiel, Diccionario del Trabajo Social, El Ateneo, Buenos Aires, 1984, p.163

<sup>37</sup> De Santo, Víctor, *op. cit.* p.503

## 1.7 Relación laboral

El Diccionario Jurídico de la UNAM indica, la relación de trabajo es la “denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”<sup>38</sup> Por lo que en este mismo orden de ideas el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

**Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

La relación de trabajo es aquella en la que se desarrolla la ejecución continua de la prestación del trabajo subordinado. La Ley Federal del trabajo equipara sus efectos a los del contrato, para evitar perjuicio al trabajador ya que la falta de ésta formalidad por escrito es imputable al patrón.

---

<sup>38</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. P-Z, *op. cit.* p. 3281.

## **CAPÍTULO 2**

### **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO”**

#### **2.1 Marco jurídico de la estabilidad laboral**

Al respecto el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 establece que la dignidad y las satisfacciones de las necesidades del trabajador, están por encima de todo, motivo por el cual debe de tener una estabilidad en el empleo, numeral que a letra dice:

“Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Del precepto anterior se deduce que los Estados se deben de esforzar para que la economía del país sea favorable a todo trabajador de modo tal que le permita alcanzar la satisfacción de los derechos de su trabajo.

En el Tratado de Versalles, suscrito en junio de 1919, se consignó la idea de que el trabajo no es artículo de comercio, tal y como se encuentra en el artículo 427 de dicho ordenamiento mismo que reza:

“Artículo 427. El principio fundamental del Derecho del trabajo consiste en que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio.”

Lo anterior significa que la fuerza de trabajo al ser un servicio realizado por un ser humano no puede considerarse como si se tratará de la enajenación de una

cosa o mercancía que no tiene derechos, por lo que en este mismo orden de ideas la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo adoptada el 10 de mayo de 1944 en su primera parte señala:

“La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

a) el trabajo no es una mercancía;...”

Concluyendo vemos que tanto en El Tratado de Versalles como la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo se preocupan y coinciden en resaltar la calidad humana como el origen de la fuerza de trabajo, la que por lo tanto no debe confundirse con un artículo de comercio.

En este mismo orden de ideas los incisos a, b y c del artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos menciona:

“Artículo 45. Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;"

En el numeral anterior se hace referencia de que todo trabajador quiere formar su patrimonio para que en un futuro pueda tener la tranquilidad de vivir en un hogar propio y, así mismo poder cubrir las necesidades de alimentos; por lo tanto no se debe permitir que se afecte el derecho al trabajo limitándolo a relaciones laborales por obra o tiempo determinado cuando no se justifica plenamente por parte del patrón la naturaleza materia del trabajo que dio origen a la relación laboral.

Además toda persona tiene derecho a trabajar, ya que el trabajo es un derecho conferido por nuestra Carta Magna; además de ser considerado un deber porque la sociedad debe proveer al individuo el medio más adecuado para poder obtenerlo y desarrollarlo de forma que le asegure una vida digna también en la vejez.

Para procurar el derecho a formar un sindicato y a estallar una huelga es de vital importancia cerciorarse de que las relaciones laborales se fijen de acuerdo a la naturaleza materia del trabajo que le dio origen, y vigilar de este modo que los trabajadores que desarrollen trabajos de planta no sean incluidos en relaciones por obra o tiempo determinado .

La estabilidad en el empleo también se encuentra regulada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 5º párrafo 5º, 6º y 7º mismo que a la letra indica:

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

...

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

...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

...

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

El cambio de la duración indeterminada de la relación de trabajo por aquella relación por obra o tiempo determinado sin justificación de la naturaleza de la materia del trabajo a realizar, causa un menoscabo en la esfera jurídica del trabajador, esto es, la libertad de trabajo se ve mermada por disposición del patrón, ya que si bien subsiste la materia de trabajo, subsiste la relación de trabajo aunque ésta rebase el tiempo determinado en la relación de trabajo.

No obstante lo anterior no se debe obligar al trabajador si no es su voluntad a prestar sus servicios por más del tiempo establecido, ni a firmar la renuncia de derechos conferidos por la ley, ya que las leyes del Derecho Constitucional en concordancia con la Ley Federal del Trabajo tienen carácter imperativo.

Esto es, cualquier disposición que contravenga el derecho del trabajo aún estando de acuerdo los sujetos del derecho del trabajo no surtirá efectos ya que la Ley Federal del Trabajo en concordancia con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos están por encima de todo contrato que tenga por objeto el menoscabo del trabajador.

## 2.2 Concepto de Estabilidad en el Trabajo

Mario de la Cueva expresa que la estabilidad en el trabajo “es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación.”<sup>1</sup>(sic)

Al respecto Dávalos refiere que los trabajadores “tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios”<sup>2</sup>

Alfredo Sánchez Alvarado citado por Dávalos define la estabilidad en el empleo como “el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”<sup>3</sup>

Si bien es cierto es importante que el trabajador tenga la certeza de que puede continuar en su trabajo, también lo es que debe de cumplir con lo convenido en la relación de trabajo para no dar lugar al despido.

La estabilidad en el trabajo da la pauta al trabajador para exigir, si bien existe la materia del trabajo que dio origen a la relación laboral, la permanencia en el mismo hasta que la misma siga subsistiendo, y de ésta forma funciona como límite para evitar la extinción de la relación laboral; asimismo el principio de la estabilidad en el empleo “tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p.219.

<sup>2</sup> DÁVALOS, JOSÉ, Derecho del Trabajo I, tercera edición, Porrúa, México, 1990, p.25.

<sup>3</sup> *Ibidem* p. 26

empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y deber social quedan sin sustento.”<sup>4</sup>

Para Hugo Ítalo Morales, la estabilidad en el empleo “es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.”<sup>5</sup>

Con lo anterior se demuestra que durante el periodo del desempeño del trabajo, el trabajador no debe de tener riesgo de separación de su empleo mientras que cumpla con sus obligaciones laborales, en este sentido no se puede obligar a un patrón tener a un trabajador que no cumple con su trabajo, por lo tanto la estabilidad en el trabajo significa la permanencia en el empleo como motor que impulsa el cumplimiento de los principios de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y deber social.

### **2.2.1 Estabilidad absoluta y estabilidad relativa**

El patrón puede ejercer su derecho de decidir hasta qué punto puede continuar o no la relación de trabajo, atendiendo al grado de libertad que se le ha sido concedido por la Ley Federal del Trabajo.

Al referirnos a la estabilidad absoluta Mario de la Cueva indica que surge en el momento que “se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se

---

<sup>4</sup> DÁVALOS, JOSÉ, *op. cit.*, p.25.

<sup>5</sup> ÍTALO MORALES, HUGO, La estabilidad en el empleo, Trillas, México, 1987, p. 19

permite la disolución por la causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.”<sup>6</sup>

Hugo Ítalo Morales expresa que en la estabilidad absoluta “siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio”<sup>7</sup> asimismo dicha estabilidad surge de la necesidad de brindar justicia social, dando seguridad jurídica al trabajador, es decir, principalmente el trabajador requiere conservar su empleo para poder solventar las necesidades de su familia, por lo que el artículo 35 la Ley Federal del Trabajo indica:

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

El patrón deberá estipular en el contrato de trabajo cuál es el tipo de relación de trabajo y, si es por obra o tiempo determinado explicar en qué consiste, de lo contrario la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Para el trabajador la estabilidad absoluta en el empleo es el derecho de conservar el trabajo en tanto subsista la materia de trabajo y, de percibir los beneficios que deriven de éste, mientras que para el patrón es una obligación porque la duración de la relación de trabajo depende de la naturaleza que le dio origen a la relación jurídica laboral, por lo tanto la Ley Federal del Trabajo refiere:

“Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p. 221.

<sup>7</sup> ÍTALO MORALES, HUGO, *op. cit.* p. 23.

Al ser un derecho para el trabajador, *puede* conservar su empleo, más no lo *obliga* a conservarlo, si fuera así resultaría antijurídico y se contravendría el *principio de libertad*, es decir, de decidir sobre la permanencia en el empleo.

Por otra parte también se da la estabilidad relativa, la cual se encuentra en las mismas condiciones que la estabilidad absoluta, pero admite excepciones por razones técnicas. Para Mario de la Cueva la estabilidad relativa surge “cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.”<sup>8</sup> Tal y como se encuentra establecido en el artículo 49 de la Ley de la materia, que a la letra expresa:

“Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p. 221.

En este sentido tenemos que atender a las disposiciones de la Ley Federal del trabajo ya que sólo si el trabajador incurre en alguno de estos supuestos podrá darse por terminada la relación laboral y así mismo la disolución de la relación contractual, percibiendo la indemnización que la Ley Federal del Trabajo indica en los términos del artículo 50 que a la letra indica:

“Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

En este sentido hablamos de estabilidad relativa cuando la Ley confiere al patrón la posibilidad de disolver la relación laboral mediante el pago de la respectiva indemnización.

Este punto es controvertido ya que si en algunas empresas se renueva el contrato de trabajo antes de un año de labor, el trabajador tendrá la idea de que con la firma de cada último contrato jurídicamente tiene menos de un año trabajado en la empresa, aunque de facto sea diferente y, tendrá el temor de que en cualquier momento lo puedan despedir y de que no tiene los derechos

que genera la antigüedad, de tal forma que se incurre en falta a la garantía de seguridad jurídica.

### **2.2.2 El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.**

Dicho principio hace referencia a que es necesario establecer períodos cortos de duración para la relación de trabajo, al respecto la ley de la materia en su artículo 35 indica:

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

En el mismo orden de ideas a menos que la naturaleza del trabajo lo requiera será por obra o tiempo determinado la cual debe de constar en el contrato de trabajo de forma expresa, es decir, por escrito, dicha obligación corre a cargo del patrón quien deberá cerciorarse de que contiene dicha cláusula, de lo contrario la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo es la base de que se parte en toda relación laboral, ya que no depende de la voluntad de las partes si no de la materia de trabajo que dio origen a la relación laboral, en este sentido si persiste la materia del trabajo, es decir, si la actividad de la empresa continua, la relación laboral no puede ser disuelta por voluntad del patrón.

### **2.2.3 Excepciones de las relaciones de Trabajo**

Si bien es cierto la estabilidad es pilar del derecho del trabajo, también es cierto que no sería correcto que en todas las relaciones de trabajo fuera aplicada de manera absoluta y, la excepción que confirma la regla la vemos reflejada en los

artículos 36 al 38 de la Ley Federal del trabajo, en donde se indican diversas excepciones como son:

**a) La relación de Trabajo por obra determinada.** Dependiendo de la naturaleza del trabajo, es decir, de la duración que tenga la materia del trabajo, la que da origen al tipo de relación laboral, se podrá estipular que la relación de trabajo será por obra determinada, en este sentido se inclina el artículo 36 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice:

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

Para tener una mejor comprensión de lo expuesto señalaremos algunos ejemplos: En una *empresa* cuando se ejecutan labores donde la energía de trabajo se aplica de manera continua, es decir, de forma permanente, como en el caso del trabajo a domicilio el cual no puede percibirse como una serie de relaciones independientes por cada pieza confeccionada, si no que es una relación ordinaria por tiempo indeterminado y, no podrán celebrarse por obra determinada.

La situación es distinta cuando una *persona* decide poner en marcha la construcción de una casa habitación y para esto necesita de albañiles, pintores, plomeros, electricistas, entre otros, se trata de una relación de obra determinada ya que no se presenta la relación de trabajo por tiempo indeterminado, es decir, los trabajadores realizan el trabajo necesario para la construcción de la casa habitación y se da por terminada la relación laboral, es decir, ciertamente no se necesitará de su fuerza de trabajo para posteriores obras de este tipo, quizá se necesitará para la compostura de algunas cosas pero no para la construcción de una casa.

Para que la relación de trabajo sea por obra determinada deberá explicarse en el contrato de trabajo la naturaleza de las funciones a desempeñar, es decir, que el trabajo a realizar no sea cotidiano e indispensable para el buen funcionamiento de la empresa. Al respecto mencionaremos como ejemplo el siguiente: Una empresa dedicada a la producción de papel higiénico tiene técnicos que se encargan de dar mantenimiento a las máquinas procesadoras de papel, pero un día se descompone una máquina y requieren de un especialista para que la arregle, en este sentido la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado porque no se tiene la certeza de que se necesitará de sus servicios, mientras que con los técnicos de mantenimiento es cierta la necesidad de sus servicios cotidianamente.

**b) La relación de Trabajo por tiempo determinado.** El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo comprende tres fracciones las que refieren exactamente cuando la relación laboral debe de ser en esta forma, mismo que a la letra indica:

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

Si bien es cierto de la fracción primera del numeral en estudio se desprende que el señalamiento de un tiempo determinado sólo es posible cuando lo exija la naturaleza del trabajo a realizar, no es suficiente la estipulación de un tiempo determinado si no que en caso de controversia, el patrón deberá probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo. Si al vencer el término de la relación de trabajo subsiste la materia de trabajo la relación se prorrogará automáticamente.

La fracción segunda es muy clara y con objeto de no dar lugar a dudas, se refiere al trabajador que sólo por determinado tiempo suplirá a otro trabajador, quizá por motivos de salud, es decir, una incapacidad.

La fracción tercera amplía el margen de aplicación, ya que hace referencia a los trabajos especiales, ejemplo: al referirse a los trabajadores de los buques en la fracción IV del artículo 195 de la Ley Federal del trabajo que a la letra indica:

“Artículo 195. El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

...

IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;”

El artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, permite que las relaciones de trabajo sean por tiempo u obra determinado o por una modalidad propia de estos trabajos. En este sentido estamos en presencia de la naturaleza de las cosas, ya que estas labores tienen un indudable carácter aleatorio:

“Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.”

**c) Los trabajos de planta, continuos y de temporada y, los trabajadores eventuales.** Para determinar la estabilidad en el empleo debemos de tener en cuenta la calidad del trabajador, es decir, si su labor se desempeña de planta, continua y de temporada y de manera eventual, por tal motivo explicaremos cada una de ellas:

- ❖ Los trabajos de planta son los necesarios para que se puedan producir los productos, bienes y/o servicios, los cuales se ejecutan cotidianamente, ya que resultan indispensables para la vida de la empresa porque sin ellos la

empresa no podría funcionar. De esta forma resultan ser permanentes ya que constituyen la vida de la empresa o establecimiento y, la falta de estos constituye la muerte de la empresa.

- ❖ Los trabajos continuos de temporada son aquellos sin los cuales la empresa no podría cumplir con su objetivo, aunque estos se realicen solamente en determinados meses del año.

Por ejemplo en temporada de vacaciones donde la afluencia de turistas es mayor que en el resto del año, el patrón dueño de un hotel o de un restaurante necesita más trabajadores, los cuales se presentan cada año, es decir, continuamente, ellos tienen la certeza de que regresaran cada año y de ésta forma no se concluye la relación laboral.

- ❖ Los trabajos eventuales son aquellos que no son completamente necesarios para el funcionamiento de la empresa, ya que la empresa puede cumplir con su servicio al consumidor sin necesidad de los trabajos eventuales.

Este tipo de trabajos se requieren por ejemplo cuando una máquina se descompone y se requiere llamar a un especialista para que la arregle, de tal modo que la relación laboral se disuelve una vez arreglada la máquina, porque es incierto que se vuelva a requerir de él.

### **2.3 Concepto de sustitución del Patrón**

De la Cueva señala que “es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, substituido le llama la ley, con todos los derechos

obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo.”<sup>9</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano de la UNAM señala que por sustitución de patrón se entiende como ”la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presente y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.”<sup>10</sup> Al hablar de una sustitución de patrón, hacemos referencia al cambio de patrón, ya sea en la empresa o en el establecimiento.

### **2.3.1 Requisitos formales de la sustitución del Patrón**

El patrón sustituto y el patrón substituido deben dar a conocer el cambio de patrón, para que los trabajadores tengan una término de seis meses contados a partir del aviso para que ejerciten las acciones necesarias contra de cualquiera de los dos, ya sea del patrón sustituto o del patrón substituido; esto no equivale a una sustitución de deudor. Al respecto el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.”

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 229.

<sup>10</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, t. P-Z, *op. cit.* p.241

Dicha disposición resalta los requisitos por parte del patrón sustituido y patrón sustituto de dar aviso de la sustitución a los trabajadores, para que pueda surtir los efectos conforme a derecho, y si no lo hicieran el término contará a partir de que lo hagan, por ello es que es requisito indispensable entregar el aviso.

La sustitución del patrón sustituido por el sustituto no afecta a la relación de trabajo porque está establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo, Teniendo además en consideración que la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, y excepcionalmente por el patrón o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

Si lo anterior no fuera así, existiría la posibilidad de que la relación laboral se viera afectada ya que existiría la posibilidad de que la empresa que tiene un nuevo patrón no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores. De éste modo el patrón sustituto podría argumentar que él nunca contrajo las obligaciones que contrajo el patrón sustituido y en consecuencia que él no tendría que responder por ellas.

Por lo tanto se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores. Si la sustitución patronal fuera planeada por parte de los patrones para perjudicar a los trabajadores en lo relativo a sus derechos, constituiría una falta de probidad y en este sentido los trabajadores tienen la posibilidad de intentar la acción rescisoria correspondiente por causa imputable al patrón, y exigir el pago de la indemnización y demás prestaciones que les corresponda.

Es necesario señalar hasta que punto tienen que ser responsables tanto el patrón sustituto como el patrón sustituido, por tal razón el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo indica:

“Artículo 41. La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.”

El patrón substituto y el substituido tienen la obligación de avisar la nueva situación a los trabajadores para que pueda correr el término de seis meses para el patrón substituido en relación a su responsabilidad y solidaridad, si no lo hicieren ambos, no corre el término y el patrón substituido no podrá liberarse de las responsabilidades para con los trabajadores; dicha responsabilidad se concreta a las obligaciones contraídas antes de la substitución y no a las posteriores a ésta.

Los trabajadores tienen un término de seis meses a partir del aviso de la substitución de patrono para ejercitar las acciones tendientes a reclamar sus derechos respecto del patrón substituido, y una vez concluido dicho término si el trabajador no ejercitó acción alguna contra el patrón substituido, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

**CAPÍTULO 3**  
**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LAS**  
**NUEVAS TENDENCIAS PARA LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.”**

**3.1 La actuación de las autoridades del Trabajo en las empresas Transnacionales.**

Las autoridades laborales tienen el deber de vigilar el respeto a los derechos y obligaciones de los patrones y empleados, entre las cuales se encuentra la inspección del trabajo, tal y como se encuentra establecido en el artículo 540 fracción primera y tercera de la Ley Federal del Trabajo mismo que a la letra dice:

“Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- ...
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;”

La inspección del trabajo tiene la función de poner en conocimiento las violaciones a los principios laborales, sin embargo, el alcance que tiene es meramente informativo lo que finalmente no beneficia directamente al trabajador. Además siguen dando relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada cuando la naturaleza del trabajo no se extingue por el paso del tiempo, ya que subsiste la materia que dio origen a la relación laboral.

La Ley faculta a los Inspectores del trabajo a sugerir se corrijan y eliminen las violaciones y defectos que pretendan afectar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el derecho al trabajo, en este sentido la Ley Federal del trabajo en su artículo 541 fracciones V y VI señala:

“Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- ...
- I. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
  - II. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
- ...”

Con el numeral anterior, queda claro, que la inspección de trabajo sólo tiene la facultad de sugerir porque aunque los hechos asentados en actas se tienen como ciertos, no tienen facultad coactiva para que las empresas se obliguen a cumplir con las observaciones realizadas por los inspectores.

Asimismo es importante notar que las inspecciones de trabajo se deben realizar con intervención de patrones y trabajadores para que dichas actas sean lo más fidedignas posibles, por lo que para tal efecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 542 fracción IV indica:

“Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

- ...
- IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y
- ...”

Los inspectores del trabajo tienen fe pública, es decir, se dan por ciertos los hechos que manifiesten tal y como lo expresa la Ley de la materia en su artículo 543 que a la letra expresa:

“Artículo 543.- Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.”

Para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, la Inspección del trabajo realiza visitas a las empresas para que se vigile el cumplimiento de las obligaciones y el respeto a los derechos de trabajadores y patrones de tal forma el artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

“Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:

- I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;
- II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- ...
- I. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.”

De tal forma vemos que es sumamente importante la labor de los inspectores pero no alcanza los efectos que permiten se vean corregidas las violaciones o las deficiencias dentro de la empresa para mejorar las condiciones laborales, ocasionando incertidumbre a los trabajadores, como consecuencia de la violación de sus garantías establecidas en el Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo.

### **3.1.1 Nuevas Tendencias para una Cultura laboral.**

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo prevé equitativamente el derecho para empleador y trabajador, las nuevas tendencias propuestas son las siguientes:

- ❖ El anteproyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, de la administración 1994-2000, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en donde define sus propuestas para la duración de las relaciones de trabajo en relación a los artículos 35 y 37 de la ley citada, además de proponer los artículos 35A y 35 B, los que a la letra indican:

“Artículo 35. La relación de trabajo puede ser a prueba, o para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado o de temporada. A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado”

En este sentido el anteproyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo administración 1994-2000, intenta agregar la relación de trabajo a prueba aún cuando la Ley Federal del trabajo señala los casos en que se puede dar.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y La Ley Federal del Trabajo son protectores del trabajador, y esto es porque la parte más vulnerable de la relación del trabajo es el trabajador, es decir, el patrón tiene poder económico y puede contratar a cualquier persona, sobre todo tomando en cuenta que a todas luces se observa en México el gran desempleo, y el trabajador al observar la gran demanda de trabajo y poca oferta de empleo se puede ver obligado a seguir en una relación de trabajo a prueba por tiempo indeterminado, lo que es una aberración del derecho.

“Artículo 35A. La relación de trabajo a prueba tendrá una duración máxima de cuatro meses, transcurrido ese término si continúa laborando el trabajador se considerará que es por tiempo indeterminado aún cuando existan contratos a prueba sucesivos.  
...”

En este mismo orden de ideas señala que si el trabajador continúa trabajando se considerará la relación de trabajo por tiempo indeterminado, aún existiendo contratos a prueba posteriores; esta disposición es claramente un atentado a la estabilidad en el empleo porque el trabajador siempre sabrá que está

celebrando un trabajo a prueba y que en consecuencia en cualquier momento lo pueden despedir.

“Artículo 35B. La relación de trabajo de temporada será por tiempo indeterminado, sin perjuicio del lapso en que se suspenda la relación de trabajo entre una temporada y otra.

Los trabajos de temporada podrán presentarse en los trabajos de campo, propios de la agricultura, ganadería y forestales que se reglamente en el Capítulo VIII del Título Sexto y en toda relación de trabajo que se desarrolle.

En caso que por la naturaleza y el volumen del trabajo no sea posible ocupar el mismo número de trabajadores que la temporada anterior, el patrón seleccionará a los, más aptos hasta el número que requiera, quedando a salvo los derechos de los trabajadores no seleccionados para acudir ante las autoridades jurisdiccionales en caso de inconformidad.

En cualquier caso, los trabajadores no seleccionados conservarán sus derechos para contrataciones posteriores.

Durante el periodo de la suspensión de la relación de trabajo no se acumularán los derechos de antigüedad.”

Aunado a lo anterior, también se intenta suspender la relación de trabajo entre una temporada y otra, argumentando que no se tomará en cuenta el periodo que no se labore para efectos de su antigüedad, es decir, si una persona trabaja durante la temporada de recolección de café, etc. En un periodo de dos meses al año, la única antigüedad que se le reconoce es la suma de los dos meses por año, aún cuando el trabajador tenga 10 años o más trabajando para el mismo patrón, lo cual es totalmente violatorio de garantías, ya que si bien es cierto la Constitución reconoce el derecho al trabajo, en ello está implícito el respeto a todos los derechos que deriven.

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando la naturaleza del trabajo que se va a prestar no constituya una actividad normal o permanente de la empresa;
- II. El incremento transitorio de los trabajos en la empresa o acumulación de estos;
- III. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- IV. Cuando sea a Prueba; y
- V. En los demás casos previstos en esta Ley.”

Al referirse a la estipulación de tiempo determinado agrega que se podrá establecer cuando exista un incremento transitorio de los trabajos en la empresa, o la acumulación de estos, o cuando sea a prueba; al respecto la Ley Federal del trabajo contempla que para que la relación de trabajo subsista depende de la existencia de la materia que dio origen al trabajo y no del término.

- ❖ La propuesta del Partido Acción Nacional (PAN), para la duración de las relaciones de trabajo se encuentra establecida en los artículos 33, 34, 35, 36, 37 y 38 de su proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo y que establecen lo siguiente:

“Artículo 33. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o eventuales para obra o tiempo determinado. A falta de estipulación expresa, se presumirá que la relación es por tiempo indeterminado, salvo que atendiendo a las circunstancias especiales de la misma, deba presumirse que se trata de obra o tiempo determinado.”

Atendiendo a dicho precepto si la ley vigente señala que la relación de trabajo podrá ser por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado y que a falta de estipulación expresa será por tiempo indeterminado; con esta propuesta se pretende incorporar a la ley que en el transcurso de la relación por tiempo indeterminado podrá argumentarse que en realidad se trata de una obra o un

tiempo determinado, lo cual resulta totalmente un atentado más contra el principio de estabilidad en el empleo porque no le da ninguna seguridad de permanencia en su fuente de trabajo.

“Artículo 34. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Podrán pactarse para labores discontinuas cuando lo exija la naturaleza de los trabajos en los siguientes casos:

- I. Cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o campañas o que no exijan la prestación de los servicios todos los días laborables;
- II. Cuando el trabajador deba prestar sus servicios sólo durante un número de horas determinadas al día o a la semana o durante determinado número de días a la semana o al mes, inferiores en todo caso al tiempo de trabajo de trabajo habitual en la empresa.”

La ley vigente habla de relaciones laborales por tiempo indeterminado las cuales pueden ser permanentes o de temporada; por otra parte en la propuesta del Partido Acción Nacional al referirse a labores discontinuas hace la excepción a la regla, lo que en algún momento podría confundirse con una relación de tiempo determinado aún cuando las actividades sean las que se realicen día a día en la empresa, razón por la cual es claramente violatorio del derecho de la estabilidad en el empleo.

“Artículo 35. El señalamiento de una obra o un tiempo determinado solamente puede estipularse cuando se trata de atender una necesidad pasajera del empleador. En todo caso serán considerados como trabajos eventuales los siguientes:

- I. La sustitución temporal de otro trabajador;
- II. La realización excepcional de obras o prestación de servicios diferentes a las actividades normales del empleador;

- III. El incremento temporal de la fuerza de trabajo por exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- IV. Cualquier trabajo de reparación o mantenimiento en una casa habitación, incluyendo el mobiliario de la misma, contratado directamente por su dueño por quien habite en ella.
- V. Los casos previstos en esta Ley para los trabajos especiales.

En los supuestos de las fracciones I, II, III y IV, la duración de los contratos dependerá de la subsistencia de las condiciones que los originen, pudiéndose pactar un tiempo determinado si su naturaleza lo permite, en cuyo caso, si al vencer el término fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia. En los casos de la Fracción V, se estará a lo dispuesto en el Título Sexto de esta Ley.”

La fracción tercera de dicha propuesta al señalar el trabajo temporal su intención es equiparlo a trabajo eventual, siendo que la relación de trabajo de temporada obedece a una relación de tiempo indeterminado y, una relación de trabajo eventual corresponde a un tiempo u obra determinada, lo cual viola el principio de la estabilidad en el empleo.

Es importante señalar que dicha propuesta se considere como trabajo eventual el incremento temporal de la fuerza de trabajo, por necesidades pasajeras o por exigencias circunstanciales del patrón, por exceso de pedidos o acumulación de tareas aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Es decir, si el patrón indica que ya no tiene necesidad de la mano de obra del trabajador, aun subsistiendo la materia que da origen al empleo, lo podrá despedir sin ninguna responsabilidad.

“Artículo 36. Si un trabajador contratado bajo los supuestos del artículo anterior continua prestando sus servicios después de haber desaparecido las

circunstancias correspondientes, la relación se considerará por tiempo indeterminado.”

El trabajador actualmente protegido la Ley vigente que realiza labores de temporada dentro de una relación de tiempo indeterminado, con la propuesta en análisis la relación laboral celebrada por tiempo indeterminado será por tiempo u obra determinada pero podrá volverse por tiempo indeterminado cuando continúe prestando sus servicios después de haber desaparecido las circunstancias correspondientes, tal precepto pretende eliminar la relación de trabajo de temporada, la cual es sumamente importante porque protege el derecho de antigüedad y los que derivan de el.

“Artículo 37. En los contratos de trabajo se podrá pactar que la relación laboral quede sometida a un periodo de prueba a fin de que se confirmen las cualidades exigidas a un trabajador. “

La existencia de un contrato a prueba es violatorio de la estabilidad en el empleo, por lo que tan sólo el hecho de contratar a una persona en una relación laboral quedando sometida a un periodo de prueba genera incertidumbre y en consecuencia inestabilidad en el empleo.

“Artículo 38 El periodo de prueba no pasará de un mes, salvo cuando se trate de trabajadores que perciban un salario de más de seis salarios mínimos, en cuyo caso podrán entenderse hasta dos meses.”

Es inadmisibles la relación de trabajo a prueba lo que implica ir en detrimento del derecho conquistado por los trabajadores y más aún cuando se habla de la cantidad que reciben, recordemos que el trabajo no es artículo de comercio.

Por otra parte la Confederación de trabajadores de México (CTM) al respecto indica que “con frecuencia las relaciones de trabajo por tiempo determinada o eventual están siendo utilizadas por los patronos a pesar de que los servicios sean continuos. Se debe contemplar la modificación del artículo 37 de la ley

disponiendo que si los servicios son continuos o permanentes, independientemente del contrato que se celebre, será por tiempo indefinido. No deben admitirse los contratos a prueba. La Ley vigente tiene previsiones al respecto.”

En nuestra opinión podemos indicar que en la actualidad existen empresas que celebran contratos por 28,30,60 días, y dada la necesidad de cada trabajador de tener un empleo lo aceptan, sin importar que se viole el derecho a la estabilidad laboral.

Estas propuestas significan acabar con la estabilidad en el empleo; el contrato de trabajo a prueba constituye un elemento de grave polémica ya que el uso y abuso del mismo, llega a ocasionar inseguridad e incertidumbre con relación a la estabilidad del trabajador en la empresa.

La propuesta parte de la idea de modificar los criterios vigentes en la contratación, los cuales actualmente son los mínimos para proteger el derecho al trabajo y a su estabilidad en el empleo, sin embargo las nuevas propuestas tienden a limitar el derecho del trabajador a permanecer en su empleo y obtener la remuneración correspondiente por las prestaciones de ley que por el transcurso del tiempo obtengan, lo cual beneficia al patrón porque periódicamente podrá estar contratando trabajadores a los que nunca les tendrá que pagar las prestaciones que por derecho ahora, aún, tienen.

### **3.2 Empresas que no cumplen con el principio de Estabilidad en el empleo**

Dada la diversidad de empresas que no garantizan la estabilidad en el empleo, nos enfocaremos en el análisis de dos de ellas, de las cuales sustituiremos la razón social, nombres de los trabajadores y generales en atención a lo solicitado por las partes.

La estabilidad laboral es el derecho reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo que ampara a los trabajadores a permanecer en su empleo por tiempo indeterminado como regla general y, es así como debe celebrarse toda relación laboral, a menos y excepcionalmente cuando se trate de una obra determinada o tiempo determinado los cuales deben constar por escrito en la relación laboral y especificar claramente en qué consisten, ya que depende de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo la determinación del tipo de relación laboral.

En este orden de ideas existen empresas que adquieren la cartera vencida de Instituciones como Infonavit, de tal forma que cuando vence el término para pagar la hipoteca contraída respecto de un crédito para obtener una vivienda por parte del trabajador, dicha empresa adquiere dicha cartera vencida, siendo esta la actividad cotidiana y normal, por lo que respecto de las contrataciones que realiza por tiempo determinado\* en puestos de Ejecutivos de recuperación los que se dedican a contactar al deudor para negociar su adeudo constituye la actividad normal de la empresa. En este sentido la aceptación de la relación laboral de tiempo determinado implica la renuncia al derecho de permanencia en el trabajo, por lo que la estipulación de tiempo determinado es nula.

Al margen superior del contrato en análisis (anexo 1) señala expresamente “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO” sin embargo la cláusula primera del anexo 1 menciona: “EL TRABAJADOR se obliga a prestar a “EL PATRÓN” S. de R.L. de C.V. sus servicios personales, por obra determinada y en forma subordinada, bajo la dirección de los funcionarios designados al efectos, en las labores correspondientes al puesto de EJECUTIVO DE RECUPERACIÓN durante la situación a la que se hace referencia en el inciso e) de la Declaración primera de este contrato y que tendrá un duración de 1 Mes contados a partir de la fecha de este contrato y

---

\* Ver anexo 1

que acepta ejecutar. Concluido este periodo, la relación de trabajo se dará por terminada, sin responsabilidad alguna para “EL PATRÓN” toda vez que se trata de labores temporales que por su propia naturaleza concluyen en la fecha señalada”(sic)

De lo anterior se desprende la incoherencia del patrón al indicar la celebración de un contrato por obra determinada y así mismo por tiempo determinado dentro de una misma relación laboral, sin justificar plenamente la naturaleza de dicha relación, teniendo como resultado menoscabo en la esfera jurídica del trabajador. En este mismo orden de ideas, no habiendo justificado la naturaleza de la relación laboral se debe atender al derecho que asiste al trabajador aplicando las disposiciones relativas a la relación laboral por tiempo indeterminado.

Al respecto el inciso e) de la Declaración primera del contrato en comento señala “e) Que requiere los servicios de “EL TRABAJADOR” en forma transitoria por un tiempo determinado en virtud de que así lo requiere la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ser este de carácter eventual, especial, extraordinario y el cual consiste en forma enunciativa en: Ejecutivo de Recuperación”.

En este orden de ideas celebrar un contrato de trabajo por tiempo determinado como se indica al margen y por obra determinada como se indica en la cláusula primera, para realizar la *actividad que constituye la actividad a la que se dedica la empresa*, es anticonstitucional ya que se está atentando contra la estabilidad absoluta de una relación de trabajo de tiempo indeterminado.

*De tal forma que el carácter eventual, especial, y extraordinario* referido en el contrato no corresponde a la naturaleza de la relación laboral que en derecho debe de celebrar la empresa, es decir, por tiempo indeterminado.

Si en el desarrollo de la litis se demuestra ante las autoridades competentes la existencia de una relación laboral para tiempo determinado, y si es voluntad del patrón dar por terminada dicha relación laboral le corresponde acreditar en los términos que para tal efecto se celebró que se ha agotado la materia que dio origen a la relación laboral ya que de contrario y de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo si subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

\*\*

Por otra parte el contrato de trabajo por obra determinada\* en la segunda cláusula del anexo 2 menciona que realizará el trabajo de "Capturista, debiendo llevar a cabo las labores de INSPECTOR DE CALIDAD Y RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS, señalando las anteriores de manera enunciativa mas no limitativa, ya que así mismo deberá cumplir como todas aquellas labores inherentes al puesto para el que está siendo contratado". De tal forma, el patrón no da lugar a una interpretación clara de las actividades propias del Capturista, que debe desarrollar las labores de INSPECTOR DE CALIDAD Y RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS, porque no señala cuáles son las inherentes, lo que para efectos de dar por terminada la relación de trabajo conforme a derecho se atenderá a la subsistencia de la materia del trabajo que dio origen a la relación laboral y si ésta subsiste la relación será por tiempo indeterminado siempre y cuando el trabajo desarrollado constituya la actividad cotidiana de la empresa, de lo contrario dicha relación quedará prorrogada por el tiempo en que subsista la materia de trabajo que dio origen a la relación laboral.

En la cláusula cuarta del anexo 2 señala que "el trabajador podrá ser cambiado del lugar de trabajo sin que por ésta circunstancia se vean afectas las condiciones de trabajo, ni de Patrón, "siempre que dicho cambio sea dentro del territorio nacional." Esta cláusula resalta el carácter de empresas transnacionales las cuales se establecen en dos o más países.

---

\* Ver anexo 2

En la cláusula novena señala “sí el TRABAJADOR tuviese alguna aclaración que hacer sobre los pagos, descuentos de ley o por cualquier otro concepto efectuado, deberá realizarla al momento de recibirlos.” por lo que pretende limitar el derecho de ejercitar la acción correspondiente.

Una clara violación al principio de estabilidad en el empleo es la cláusula Décima quinta del anexo 2, que a la letra indica: “Décima quinta.- El presente contrato a partir de su vigencia deja insubsistentes al o los anteriores, o a cualquier otro convenio, costumbre o compromiso que las partes hayan celebrado anteriormente, substituyéndolos en cada una de sus partes. Así mismo las partes convienen que el PATRÓN le reconoce al TRABAJADOR su antigüedad a partir de la fecha en que las partes firmen el presente.”

En este orden de ideas estamos en presencia de un relación laboral por obra determinada que pretende dejar insubsistentes a otros contratos cualesquiera que haya sido su modalidad, de tal forma que si el trabajador ya hubiese estado bajo la modalidad de obra determinada, ocupando el puesto que ahora ocupa y realizando las actividades que ahora realiza, se le reconocerá su antigüedad desde la celebración del presente contrato, lo cual atenta contra el principio de la estabilidad en el empleo, que otorga seguridad jurídica al trabajador, es decir da certidumbre de la duración indeterminada de la relación laboral la que dará origen al nacimiento de los derechos de trabajo tales como antigüedad, vacaciones, aguinaldo, etc.

En la relación laboral por obra determinada, existe litis si el patrón no prueba que en la relación laboral se estableció estipulación expresa por obra determinada, por lo que el laudo que recaiga condenándole al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos, no viola garantías individuales ya que es requisito indispensable señalar de qué tipo de relación laboral será la que se establezca entre el empleador y el trabajador, ya que el patrón tiene la carga de la prueba para acreditar la existencia y validez del contrato.

En la relación por tiempo determinado operan las modalidades del negocio jurídico, esto es el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, ejemplo, en el caso antes mencionado del trabajo de temporada estaremos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, ejemplo que regrese o no un trabajador (la sustitución de un trabajador).

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo señala los únicos casos en que la relación laboral podrá celebrarse por tiempo determinado, debiéndose explicar la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por lo que si se estableciera dicha relación laboral por otras circunstancias tales como trabajos que por su naturaleza constituyen la actividad normal de la empresa, los que se ejecutan cotidianamente y que de no serlo así constituye la muerte de la empresa.

Por lo que toda estipulación que implique la renuncia al goce o ejercicio de derechos ya sea de forma verbal o escrita no surte efectos porque el carácter de la ley Federal del trabajo es de orden público e interés social. \*

En este orden de ideas todo contrato de trabajo por tiempo determinado carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Es decir sólo puede concluir la relación laboral cuando se ha agotado la causa que dio origen a la relación laboral, la cual debe señalarse por escrito a fin de que justifique la terminación de la relación laboral, y en su caso si perduran la causa que dio origen a la relación ésta se deberá prorrogar por el tiempo en que dure la causa que dio origen. Por lo que el simple hecho de llegar a la fecha señalada no concluye la relación aboral, por lo que el patrón deberá comprobar que ya no subsiste la materia del trabajo que dio origen a la relación laboral por tiempo determinado.

En este tipo de relaciones laborales algunos patrones contratan de mala fe, con objeto de no reconocer los derechos a los que se hacen acreedores los trabajadores, por lo que en ocasiones realizan contrataciones quincenales, sin que medie justificación legal en el contrato de las causas o motivos para tal proceder.

### **3.3 La inestabilidad en el empleo repercute en el origen de derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en Ley Federal del Trabajo.**

Las prestaciones que se obtienen mediante el transcurso del tiempo, dentro de una relación de trabajo por tiempo indeterminado, que otorga la máxima Ley mexicana son las siguientes:

- ❖ La indemnización, siendo ésta la cantidad en efectivo entregada por el patrón al trabajador, por disolución de la relación laboral por causa ajena al trabajador. En este sentido para efectos de conclusión de una relación de trabajo por tiempo determinado, si subsistiendo la materia de trabajo el patrón despide al trabajador y contrata a otro para que desempeñe la función que el primero venía desempeñando, nos encontramos ante un despido injustificado, lo cual dará origen a la indemnización correspondiente.
- ❖ Aguinaldo, esta es una cantidad que se entrega cada fin de año y que está compuesto por un porcentaje de todas las prestaciones que recibe el trabajador, por lo que si en una relación laboral por tiempo u obra determinada es difícil se señalen en el contrato prestaciones superiores al salario, por lo que un trabajador que realiza su labor por tiempo indeterminado sumergido en una contratación por obra o tiempo determinado no recibirá aguinaldo ya que él piensa que no tiene derecho.

- ❖ Vacaciones Las vacaciones se cuantifican según el artículo 76 de la Ley Federal del trabajo de la siguiente forma:

**“Artículo 76.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

- ❖ Prima vacacional La Ley Federal del Trabajo indica el derecho a una remuneración no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional.
- ❖ Descanso, el trabajador tiene el derecho de descansar al menos un día a la semana en los contratos de trabajo.

### **3.4 Propuesta de adición a los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.**

La necesidad de velar por el derecho al trabajo consagrado en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es sumamente importante por la creación y funcionamiento de fuentes de empleo que aplican en el derecho contemplado en la Ley Federal del Trabajo. Por esta razón es de vital importancia proponer el respeto a las disposiciones vigentes y además precisar de la forma más clara los lineamientos que sigue la Ley de la materia para evitar la violación a los principios laborales, respecto a la estabilidad laboral a la que tienen derecho todos los trabajadores, es por ello que se realiza la siguiente:

## **PROPUESTA DE ADICIÓN A LOS ARTÍCULOS 35, 36 Y 37 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La estabilidad en el empleo es el principio rector para la permanencia en el empleo de todo trabajador, el cual da seguridad jurídica en toda relación laboral celebrada por tiempo u obra determinada o por tiempo indeterminado, tal y como lo señala la ley de la materia en su artículo 35, mismo que a continuación se transcribe:

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

En el numeral anterior se denota que se debe manifestar expresamente en todo contrato el tipo de relación laboral celebrada; sin embargo no basta con mencionar dicho requisito, sino que es sumamente importante su justificación legal para celebrarla, razón por la cual proponemos la adición al artículo 35 de la Ley, delimitando el trabajo de temporada dentro de la relación laboral por tiempo indeterminado.

Es necesario precisar el alcance de dicho precepto para evitar se establezca determinado tipo de relación laboral, cuando del contenido del mismo se desprende que en realidad se está celebrando otra forma de relación laboral, razón por la cual se debe delimitar el tipo de trabajador que realiza determinada actividad, es decir, el de confianza o el trabajador ordinario y, la duración de la realización de dicha actividad ya que se pueden dar diferentes hipótesis.

Por lo que obedece al artículo 36 de la ley en estudio, mismo que reza lo siguiente:

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

Del precepto anterior se obtiene que no basta con estipular el tipo de relación que nace entre las partes que están celebrando el contrato laboral, sino que en la mayoría de las ocasiones los patrones no entregan un ejemplar del contrato al trabajador, por lo que le corresponderá probar la existencia y validez del contrato laboral así como la no subsistencia de la materia que dio origen a dicha relación.

Asimismo al momento de establecer la relación por obra determinada se abusa de éstas porque la ley sólo indica que se debe señalar cuando la naturaleza de la obra lo exija, sin embargo, muchas de las veces el trabajador no sabe el significado de *contrato por obra determinada*, en cambio el patrón sí cuenta con éste conocimiento.

Por otra parte el artículo 37 de la ley en estudio se ocupa de señalar lo relativo a la relación de trabajo por tiempo determinado, el cual a la letra expresa:

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

El artículo anterior es una clara demostración de violaciones al derecho laboral toda vez que en lugar de que se celebren contratos por tiempo indeterminado se realizan por tiempo determinado, no obstante que la actividad a realizar no

tenga como base una serie de actos para tiempo determinado, es decir, la actividad a desarrollar no se agota en un periodo de tiempo, ocasionándose violación total al principio de estabilidad laboral con la que gozan todos los trabajadores.

Por lo anterior, es necesario crear una adición al numeral en comento toda vez que la redacción con la que cuenta dicho artículo ha ocasionado un gran abuso de este tipo de relaciones de trabajo porque la ley sólo indica que se debe de señalar cuando la naturaleza del trabajo a realizar lo justifica, sin embargo muchas de las veces no se extingue la materia de trabajo que dio origen a la relación de trabajo y se despide al trabajador, además de cuando se tiene por objeto sustituir a otro trabajador, el patrón debería acreditar que se reincorpora el trabajador sustituido, para no ubicarse en el supuesto de un despido injustificado, por lo que para acreditar la buena fe, el patrón tendría que acreditar la existencia y validez del contrato y, justificar que la naturaleza de la relación laboral atiende a una obra determinada, razón por la cual dicho precepto resulta insuficiente. Por tal motivo, se emite el siguiente:

**DECRETO DE PROPUESTA DE ADICIÓN A LOS ARTÍCULOS 35, 36 Y 37  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, para quedar como siguen:**

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

**La relación de trabajo tomando en cuenta la naturaleza de las actividades desempeñadas por el trabajador son:**

- I. Trabajos de confianza: todas aquellas que consistan en funciones o actividades 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 o establecimiento.**

- II. Trabajo de base o planta: aquel que por exclusión, no sean de confianza y, que constituya la función o actividad normal en la empresa.**
- III. El trabajo eventual: aquellas actividades que por su naturaleza no sean necesarias día a día.**
- IV. Actividades de temporada: aquellas que por su naturaleza sean necesarias periódicamente en determinado tiempo cada año.**

**La relación de trabajo tomando en cuenta el factor tiempo se clasifica de la siguiente manera:**

- I. Por tiempo indeterminado que a su vez puede subclasificarse en:**
  - a. Permanente; y,**
  - b. De temporada.**
- II. Por tiempo determinado**
- III. Para obra determinada**

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

**Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de un contrato de trabajo para obra determinada.**

**Demostrada la existencia de una relación laboral para obra determinada, corresponde al patrón acreditar la no subsistencia de la materia que dio origen al empleo, para efectos de conclusión de la relación laboral, en términos del convenio que tal efecto se celebró por las partes.”**

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

**La aceptación de una relación laboral por tiempo determinado siendo cualquier estipulación distinta la que le de origen, constituye renuncia al derecho de permanencia en el trabajo y en consecuencia dicha estipulación es nula.**

**Para efectos de conclusión de la relación laboral en la fracción segunda, no basta que se acredite por el patrón sólo el vencimiento del término pactado, sino que es necesario que el patrón demuestre que el trabajador sustituido se reincorporó a la fuente de trabajo.**

**El trabajador podrá solicitar sea contratado por tiempo indeterminado cuando la naturaleza materia que dio origen a la relación de trabajo constituya el desempeño ordinario de la empresa, ya que el contrato por tiempo determinado no corresponde a la naturaleza del trabajo prestado.**

**En el contrato de trabajo por tiempo determinado debe estipularse la naturaleza del trabajo que se va a prestar, justificando la excepción a la norma general de tiempo indeterminado de acuerdo con el artículo 37, de lo contrario carece de validez, para efectos de su terminación.**

**Se refuta despido injustificado si subsistiendo la materia de trabajo, el patrón despide al trabajador y contrata a otro para que desempeñe la función que venía desempeñando el primero.**

**Debe estimarse que existe mala fe por parte del patrón cuando se realizan contrataciones quincenales, mensuales, o anuales por tiempo determinado sin mencionar y sin demostrar la justificación legal de las causas o motivos de tal proceder.”**

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintiséis días del mes de noviembre de dos mil siete.- Felipe Calderón Hinojosa.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Francisco Javier Ramírez Acuña.- Rúbrica.

Los beneficios que incorpora dicha propuesta es que delimita la relación de trabajo tomando en cuenta el factor tiempo de forma clara sin dar lugar a confusiones entre una y otra relación laboral. Asimismo al clasificar las actividades realizadas permite claramente diferenciar entre una relación eventual y una permanente, ya que dependen de la naturaleza del trabajo a desarrollar y no del término celebrado en el contrato.

La presente adición se realiza con la finalidad de proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, es decir, el trabajador por lo que en este orden de ideas le corresponderá al patrón acreditar la existencia y validez de la relación jurídico laboral ya que en ocasiones el trabajador no cuenta con un ejemplar del contrato celebrado. Asimismo para efectos de conclusión de la relación laboral que dio origen al empleo no subsista y que en el caso del trabajador substituido se haya reincorporado a la fuente de trabajo.

La intención de adicionar los numerales 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo es proteger el derecho a la estabilidad en el empleo de todo trabajador, para que no sea contratado por obra o tiempo determinado cuando la

naturaleza de las actividades que realizan son las que la constituyen la vida de la empresa, es decir, el que las empresas celebren este tipo de relaciones laborales da lugar a despidos injustificados, incertidumbre e inseguridad jurídica laboral, siendo éstas cuestiones las que violan el principio rector de la estabilidad en el empleo y los derechos que de él se derivan, tales como: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, antigüedad y en un momento dado todos aquellos contemplados por el derecho de la seguridad social para una jubilación y una vida digna.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La estabilidad en el empleo es uno de los pilares del derecho del trabajo ya que si un trabajador cuenta con ésta podrá generar antigüedad, lo que en un futuro le dará derecho a mayor número de prestaciones.

**SEGUNDA.** La anticonstitucionalidad de la inestabilidad en el empleo genera incertidumbre en la relación laboral, y en especial en el trabajador, ya que él necesita cubrir sus necesidades y las de su familia, por lo que sino tiene certeza de la permanencia en su empleo aún subsistiendo la materia de trabajo que dio origen a la relación laboral, tiende a sufrir menoscabo en su esfera jurídica tal y como lo señala el párrafo quinto del artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**TERCERA.** México y el mundo vive el fenómeno de la globalización en donde hace gala el capitalismo permitiendo la propiedad privada y la acumulación de la riqueza de forma desmedida por lo que en este orden de ideas, múltiples de empresas transnacionales establecen relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada mensualmente, aun subsistiendo la materia de trabajo, por lo que todo patrón debe de especificar apegado a derecho la razón de ser llamada relación por obra o tiempo determinado en cada relación laboral, es decir, debe fundamentar y motivar en el contrato las razones para tal proceder; lo que significa impedir cualquier menoscabo en la esfera jurídica del trabajador.

**CUARTA.** La posibilidad de que se celebren contratos mensualmente, con distintos trabajadores de los que venían realizando la labor, subsistiendo la materia de trabajo, da origen a múltiples despidos injustificados, ya que si subsiste la materia origen de la relación laboral de acuerdo con el artículo 39 de

la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral subsiste, violándose en forma total los derechos mínimos con los que cuenta el trabajador.

**QUINTA.** Es importante señalar que el derecho de permanencia en el empleo para el trabajador, no es una justificación para que el trabajador evite realizar sus funciones, sino que es derecho para todo aquel trabajador que se conduzca de acuerdo a nuestra Carta Magna y La Ley Federal del Trabajo, por lo que solamente si un trabajador se colocara en alguna de las faltas de probidad y honradez o en algunas de las causales de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, estamos obligados a respetar el derecho del patrón de despedir al trabajador.

**SEXTA.** El respeto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo vigente constituyen la fuente protectora para el derecho del trabajo por lo que no se debe permitir se integre la relación de trabajo a prueba, ni mucho menos que quede al arbitrio del patrón la terminación de la relación del trabajo sin responsabilidad, cuando el trabajador no ha incurrido en alguna causa de rescisión de la relación laboral.

**SEPTIMA.** Si bien es cierto la Autoridad del Trabajo, esto es, la Inspección del Trabajo sugiere se corrijan las anomalías que observa en sus visitas a las empresas, también es cierto que se necesita un mayor control ya que evidentemente la ignorancia del derecho del trabajo por parte del trabajador y la necesidad de ser remunerado por su trabajo para cubrir necesidades de la vida diaria lo obligan en muchos casos a permitir situaciones indignas para el ser humano, tales como la inestabilidad y como consecuencia la incertidumbre de un futuro sólido y la obtención de las prestaciones que por ley le corresponden.

**OCTAVA.** Es de suma importancia que no se deben de causar menoscabos en la dignidad del trabajador, por lo que en la propuesta de la presente

investigación es imparcial, por lo tanto es necesario crear la adición a los numerales 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

**NOVENA.** Los derechos contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en La Ley Federal del trabajo son de observancia obligatoria, de orden público e interés social y por lo tanto son irrenunciables los derechos que reconoce la Ley, aún existiendo determinado contrato en el que se firme la renuncia expresa de derechos , ya que la ley señala los mínimos derechos del trabajo pronunciándose a favor de mejores condiciones de trabajo, incluso superiores a las previstas por la Ley, pero no inferiores a ésta.

**DECIMA.** Es de vital importancia que se divulguen los derechos y obligaciones de los trabajadores mexicanos, para que no sean víctimas de la ignorancia y no permitan violaciones a su derecho a una vida digna, pero sobre todo, es muy importante tomar conciencia y, no seguir siendo el hombre el propio lobo del hombre.

## FUENTES CONSULTADAS

### FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985.
- ❖ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho laboral, Omeba, Buenos Aires, 1967.
- ❖ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1996.
- ❖ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Decimoquinta edición, Porrúa, México, 1998.
- ❖ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimoctava edición, Porrúa, México, 1994
- ❖ PERROUX, Francois traducido por RANGEL COUTO, Hugo, Las empresas transnacionales y el nuevo orden económico del mundo, Instituto de Investigaciones jurídicas/ UNAM, México, 1982.
- ❖ TENA SUCK, Rafael, e Hugo, ÍTALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2004.
- ❖ WITKER, Jorge, Curso de derecho económico, UNAM, México, 1989.

### FUENTES LEGISLATIVAS

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948.
- ❖ Tratado de Versalles 1919.
- ❖ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo 1944.
- ❖ Carta de la Organización de los Estados Americanos
- ❖ Ley Federal del Trabajo.

## FUENTES ECONOGRÁFICAS

- ❖ ANDER-ESS, Ezequiel, Diccionario del Trabajo Social, El Ateneo, Argentina, 1984.
- ❖ BURGOA O, Ignacio, Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo, Quinta edición, Porrúa, México, 1998.
- ❖ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Vigésimo segunda edición, Porrúa, México 1996.
- ❖ DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Universidad, Argentina, 1999.
- ❖ Diccionario de sinónimos, antónimos e ideas afines, Larousse, México, 2004.
- ❖ Enciclopedia Práctica Planeta, T. 1, Planeta, México, 1993.
- ❖ Enciclopedia Práctica Planeta, T. 3, Planeta, México, 1993.
- ❖ Enciclopedia Práctica Planeta, T. 7, Planeta, México, 1993.
- ❖ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón, Diccionario escolar, Larousse, México, 1993.
- ❖ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, T. P-Z, Porrúa, México, 2007
- 1. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, T. D-H, Porrúa, México, 2007
- 2. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, T. A-CH, Porrúa, México, 2007

# ANEXOS

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Contrato Individual de Trabajo que celebran por una parte la empresa mercantil a quien en lo sucesivo se le denominará “EL PATRÓN” y por la otra “EL TRABAJADOR”, de conformidad con las siguientes Declaraciones y Cláusulas:

### DECLARACIONES

#### I.- Declara “EL PATRÓN”:

- a) Ser una Sociedad Mercantil debidamente constituida conforme a las leyes de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Que dentro de las actividades propias del objeto social, se comprenden entre otras, prestar el servicio de consultoría en administración de deudas.
- c) Tener la capacidad para realizar las actividades objeto del presente contrato.
- d) Tener su domicilio en México Distrito Federal.
- e) Que requiere de los servicios de “EL TRABAJADOR” en forma transitoria por un tiempo determinado en virtud de que así lo requiere la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ser este de carácter eventual, especial extraordinario y el cual consiste en forma enunciativa en: Ejecutivo de Recuperación.

#### II.- Declara “EL TRABAJADOR”

- a) Llamarse como ha quedado escrito en el encabezado de este contrato.
- b) Ser de nacionalidad Mexicana
- c) Que no tiene enfermedad, incapacidad o estado de gestación que lo imposibilite para realizar el trabajo para el que se le contrata
- d) Que cuenta con la capacidad, conocimientos y experiencia necesarios para prestar sus servicios personales en los términos de este contrato.
- e) Que es de su conocimiento que el presente contrato es por tiempo y obre determinada en virtud de las circunstancias accidentales a que en él se hacen referencia y que, en consecuencia, la duración del mismo terminará en cuanto terminen las causas que le dieron origen.

En virtud de lo anterior, ambas PARTES convienen en obligarse de acuerdo a las siguientes:

### CLÁUSULAS

**PRIMERA.-** “EL TRABAJADOR” se obliga a prestar a “EL PATRÓN” sus servicios personales, por obra determinada y en forma subordinada, bajo la dirección de los funcionarios designados al efectos, en las labores correspondientes al puesto de EJECUTIVO DE RECUPERACIÓN durante la situación a que se hace referencia en el inciso e) de la Declaración primera de este contrato y que tendrá un duración

de 1 Mes contados a partir de la fecha de este contrato y que acepta ejecutar. Concluido este periodo, la relación de trabajo se dará por terminada, sin responsabilidad alguna para “EL PATRÓN”, toda vez que se trata de labores temporales que por su propia naturaleza concluyen en la fecha señalada.

**SEGUNDA:** “EL TRABAJADOR” prestará sus servicios a “EL PATRÓN” en cualquiera de sus oficinas en la ciudad, población, población, localidad, o centro de población, pudiendo comprender las áreas metropolitanas o zonas conurbadas, aun cuando incluyan dos o mas ciudades o poblaciones, en una o mas entidades federativas, bajo la dirección de los Directores, Gerentes o Jefes inmediatos, sin embargo, previo su consentimiento podrá ser removido de dicho lugar de trabajo, según las necesidades de “EL PATRÓN”, y grado de confianza, sin menoscabo de la categoría asignada, ni de la retribución que le haya sido asignada.

**TERCERA:** “EL TRABAJADOR” conviene con “EL PATRÓN” en prestar sus servicios dentro de las jornadas máximas previstas en la Ley Federal del Trabajo. Como consecuencia de lo anterior “EL TRABAJADOR” se obliga a prestar sus servicios indistintamente dentro de dichas jornadas, que podrán ser distribuidas semanariamente de acuerdo con las necesidades de “EL PATRÓN”, sin exceder los límites señalados en los Artículos 59, 60, y 61 de la Ley Federal del Trabajo. “EL PATRÓN” podrá, de manera temporal, reducir el número de horas, sea su duración cual fuere, no sentarán precedente ni obligación para “EL PATRÓN”.

**CUARTA:** La retribución que se pagará a “EL TRABAJADOR” por sus servicios será una cuota cotidiana diaria, expresada en términos de sueldo mensual de \$6,000 (SEIS MIL PESOS 00/100 M.N.), que incluye la parte proporcional de séptimos días, festivos y de descanso, Todo pago se hará en las oficinas de “EL PATRÓN” EN MONEDA DE CURSO LEGAL, EN CHEQUES O MEDIANTE ABONO A CUENTA DE CHEQUES. “EL TRABAJADOR” manifiesta que otorga su absoluta conformidad para que las percepciones que reciba de “EL PATRÓN” por concepto de salarios ordinarios y extraordinarios, así como los pagos en efectivo de las prestaciones a que tenga derecho le sean cubiertas mediante depósitos a la cuenta bancaria que “EL PATRÓN” le establezca par estos efectos a su nombre, en la inteligencia de que el abono en cuenta hará las veces de recibo que en derecho corresponda sobre las sumas depositadas. En el momento de terminar la relación de trabajo con “EL TRABAJADOR”, “EL PATRÓN” estará facultado para cancelar esta cuenta de cheques..

Las partes convienen en que, en razón del sistema computarizado de pago establecido por “EL PATRÓN” cualquier cantidad entregada en efectivo, cheque o abono en cuenta corriente por concepto de sueldos o pago de prestaciones, en fecha posterior a la terminación de la relación de trabajo, y en su caso, cualquier cantidad entregada en exceso deberá ser reembolsada a “EL PATRÓN”.

**QUINTA:** “EL TRABAJADOR” se obliga a otorgar recibos a favor de “EL PATRÓN” por la cantidad de los sueldos devengados hasta la fecha del otorgamiento de los mismos recibos, en el concepto de que ese otorgamiento implica conformidad de “EL TRABAJADOR” con el tiempo trabajando y la remuneración que acusen. Toda reclamación implica conformidad de “EL TRABAJADOR” con el tiempo trabajado y la remuneración que acusen. Toda reclamación sobre el particular deberá hacerse precisamente al firmarse el recibo o en el momento de efectuarse el abono en cuenta de cheques de “EL TRABAJADOR”.

**SEXTA:** La jornada Semanal de Trabajo Ordinaria comprenderá 44 horas a la semana, en las que “EL TRABAJADOR” cumplirá dentro o fuera de las instalaciones de la empresa de acuerdo a las firmas o asuntos que deba tratar en representación de “EL PATRÓN” pudiendo disminuir este como mera libertad de su parte, sin sentar precedente ni obligación para “EL PATRÓN”.

**SEPTIMA:** “EL TRABAJADOR” prestará sus servicios bajo la dirección, subordinación y vigilancia de los funcionarios designados para tal efecto por “EL PATRÓN” y con el cuidado, intensidad y esmero apropiados y expresamente se obliga a observar todas las normas de orden técnico o administrativo que dicte “EL PATRÓN” a través de sus manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial así como las instrucciones, políticas o procedimientos que “EL PATRÓN” distribuirá de manera impresa o bien, por vía electrónica a través de la red de computadoras, en la terminal con que cuente en su puesto o área de trabajo.

**OCTAVA:** “EL TRABAJADOR” disfrutará de vacaciones anuales en la proporción que corresponda al tiempo trabajado y deberá hacer uso de ellas en las fechas que al efecto dicte “EL PATRÓN”, de conformidad con lo establecido en los artículos 37, 38 y 39 del Reglamento Interior de Trabajo de “EL PATRÓN”.

**NOVENA:** “EL TRABAJADOR” gozará semanalmente de los descansos obligatorios establecidos en la Ley Federal del Trabajo y de los que se encuentran en el Reglamento Interior de Trabajo.

**DÉCIMA:** “EL PATRÓN” entregará a “EL TRABAJADOR” antes del día 20 de Diciembre de cada año, una gratificación o aguinaldo anual, equivalente a quince días del último salario percibido a la fecha de pago cuando haya trabajado un año completo; en caso contrario percibirá la proporción correspondiente al tiempo trabajado.

**DÉCIMA PRIMERA:** Para efecto de las prestaciones establecidas por “EL PATRÓN”, en caso de fallecimiento de “EL TRABAJADOR” este designa como sus beneficiarios a los siguientes:

<b>BENEFICIARIO</b>	<b>RELACIÓN FAMILIAR</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Mariela Ramírez Sánchez</b>	<b>Esposa</b>	<b>50%</b>
<b>Alejandra Rojas Ramírez</b>	<b>Hija</b>	<b>50%</b>

**DÉCIMA SEGUNDA:** Para seguridad de los contratantes, “EL TRABAJADOR” estará obligado a someterse a los exámenes médicos que acuerde “EL PATRÓN” y a poner en práctica las medidas profilácticas y de higiene que “EL PATRÓN” y las autoridades del ramo acuerden.

**DÉCIMA TERCERA:** “EL TRABAJADOR” se obliga a participar en todos y cada uno de los programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se establezcan en el centro de trabajo y en cumplimiento a los planes y programas de capacitación y productividad. Las partes convienen que la capacitación podrá hacerse dentro o fuera de los horarios de trabajo indistintamente. “EL TRABAJADOR” deberá asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que forman parte de la capacitación o adiestramiento; deberá atender las indicaciones del personal que imparta la capacitación y cumplir con los programas respectivos; “EL TRABAJADOR” deberá presentar los exámenes de aptitud que sean requeridos.

**DÉCIMA CUARTA:** “EL TRABAJADOR” reconoce que son propiedad exclusiva e “EL PATRÓN” los estudios, información, procedimientos, secretos comerciales, clientes, factibilidad de negocio, proyectos fallidos o no terminados, prospectos de clientes, folletos, publicaciones, manuales, dibujos, trazos, fotografías o cualquier otro trabajo intelectual que “EL TRABAJADOR” desarrolle durante la vigencia de este contrato y en general todos los documentos e información verbal que se le proporcione o elabore con motivo de la relación de trabajo así como los que el propio empleado prepare en relación o conexión con sus servicios. Por lo que se obliga a conservarlos en buen estado, a no substraerlos del lugar de trabajo, salvo por necesidades del servicio y con la autorización de “EL PATRÓN” y regresarlos en el momento en que éste le requiera o bien al término del presente contrato por el motivo que éste fuera.

“EL TRABAJADOR” está obligado a guardar estricta reserva de la información, procedimientos y todos aquellos hechos y actos que con motivo de su trabajo sean de su conocimiento y por lo tanto se obliga a no utilizar en su beneficio, o en beneficio de terceras personas ya que sea directa o indirectamente la información, secretos comerciales, secretos industriales, de informática, software, etc., que se encuentren protegidos por la Ley.

“EL TRABAJADOR” deberá guardar absoluta confidencialidad sobre los asuntos que le sean encomendados o cualquier información que en razón de sus funciones, llegase a tener en su poder y a usarla exclusivamente en beneficio de “EL PATRÓN”, debiendo guardar expresa reserva sobre la información privilegiada que pudiera tener en su poder.

**DÉCIMA QUINTA:** “EL TRABAJADOR” acepta que en ningún caso deberá solicitar préstamos o contraer compromisos económicos particulares con clientes, proveedores o empleados de “EL PATRÓN”. De contravenir lo anterior, se estimará desobediencia a las órdenes de trabajo y consecuentemente será causa justificada de rescisión de la relación de trabajo.

**DÉCIMA SEXTA:** Las partes convienen en que lo no previsto en el presente contrato se regirá por la Ley Federal del Trabajo y en su caso por la costumbre, el uso y la buena fe.

**DÉCIMA SEPTIMA:** Ambas partes convienen en que cualquier conflicto que surja con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Contrato, será sometido a la jurisdicción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México D.F. renunciando al fuero que pudiere corresponderles por razón de sus domicilios presentes o futuros.

El presente Contrato se extiende y firma por duplicado en México, D.F. el día 2 de Noviembre de 2007 conservando el original “EL PATRÓN” y el duplicado “EL TRABAJADOR”

---

EL TRABAJADOR

---

EL PATRÓN

## ANEXO 2

Contrato Individual de Trabajo por **Obra Determinada**, que celebran por una parte el “PATRÓN” por conducto de su representante legal, y por otra parte el

"TRABAJADOR", al tenor de La Ley Federal del TRABAJO en adelante la "Ley" y las siguientes declaraciones y cláusulas:

#### D E C L A R A C I O N E S

- 1.- Declara el "PATRON" estar constituido como una sociedad mercantil, de acuerdo a las Leyes Mexicanas, con domicilio en México D.F.
- 2.- Declara el "PATRÓN" que la realización de su prestación de servicios ordinaria la efectúa con el personal de planta que tiene contratado de acuerdo a las necesidades de dicha prestación de servicios, sin embargo en algunas ocasiones requiere de la contratación temporal y/o por obra determinada de personal para el desempeño de distintas labores o proyectos por circunstancias de pedidos extraordinarios, motivo por el cual se celebra el presente contrato.
- 3.- Declara el "TRABAJADOR" no tener enfermedad que impida el desarrollo de las labores inherentes al puesto con que esta siendo contratado.

#### C L Á U S U L A S

**PRIMERA.-** Ambas partes convienen que la relación de trabajo será por obra determinada, consistiendo la obra en el proyecto de apoyo temporal por carga extraordinaria de trabajo al final de cual se terminará la obra y automáticamente sin necesidad de aviso alguno ni de ningún otro requisito, se dará por terminada la relación de trabajo entre las partes y cesarán todos los efectos del presente en los términos de la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEGUNDA.-** EL "PATRÓN" de acuerdo a las aptitudes que el "TRABAJADOR" manifestó tener, mismas que ratifica bajo protesta de decir verdad al momento de la firma del presente, acuerda con este en contratarlo en el puesto de Capturista, debiendo llevar a cabo las labores de INSPECTOR DE CALIDAD Y RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS, señalando las anteriores de manera enunciativa mas no limitativa, ya que así mismo deberá cumplir como todas aquella labores inherentes al puesto para el que esta siendo contratado, conviniendo las partes que en el supuesto de que el "TRABAJADOR" no cuente con dichas aptitudes y/o conocimientos o bien en el aso de que el "PATRÓN" demuestre que los documentos presentados por el "TRABAJADOR" con la finalidad de comprobar dichas aptitudes y/o conocimientos, carecen de veracidad, la relación de trabajo podrá ser rescindida sin responsabilidad para el "PATRÓN" en términos de la fracción I del artículo 47 de la Ley.

**TERCERA.-** EL "TRABAJADOR" acepta sujetarse a la dirección y subordinación del "PATRÓN" de manera exclusiva, así mismo se obliga a prestar sus servicios para la ejecución de las actividades que se relacionen directa o indirectamente con

Trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar prejuicios a la empresa. Así mismo el "TRABAJADOR" tiene prohibido usar, vender, extraer, reproducir

por cualquier medio para fines personales o de terceros, la información de las operaciones que realice el "PATRÓN", sus clientes y proveedores. En caso de que el "TRABAJADOR" no cumpla con las obligaciones pactadas en el párrafo anterior será directo y único responsable de las faltas o delitos que cometa por la infracción a estas obligaciones, respondiendo ante las autoridades y en su caso ante los titulares de los derechos de autor de acuerdo a lo que establecen las leyes de la materia, y deberá responder por el pago de daños y perjuicios ocasionados al propietario de la información que fue divulgada, así mismo en caso de que el "TRABAJADOR" no cumpliera con las obligaciones pactadas en el párrafo anterior, dicho incumplimiento será causa de rescisión del presente contrato sin responsabilidad para el "PATRÓN" de acuerdo a lo que establece el artículo 47 de la Ley.

**DÉCIMA OCTAVA.-** El "TRABAJADOR" declara conocer el reglamento interior de trabajo, mismo que acepta en sus términos y se obliga a observar.

**DÉCIMA NOVENA.-** EL "PATRÓN" se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento al "TRABAJADOR", en los términos de la Ley de la materia, y de conformidad con el programa de capacitación y adiestramiento que la empresa establezca para tal efecto.

**VIGÉSIMA.-** Ambas partes convienen en sujetarse a la Ley Federal del Trabajo para el cumplimiento e interpretación del presente contrato, así mismo establecen que en caso de existir conflicto laboral, conocerá del mismo la autoridad correspondiente en el Distrito Federal, renunciando para tal efecto a la Jurisdicción que les pudiere corresponder en razón a sus domicilios presentes o futuros.

Leído que fue por las partes y enteradas de su alcance y contenido legal y no existiendo dolo, coerción o mala fe, firman al margen y al calce aceptando y ratificando lo establecido en el cuerpo del presente, ante la presencia de dos testigos, en México D.F. a 27 de Septiembre de 2007, recibiendo cada una de las partes en este acto copia del mismo.

---

EL PATRÓN

---

EL TRABAJADOR

---

TESTIGO

---

TESTIGO