

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL

EL INTERMEDIARIO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

SALVADOR SANCHEZ FUENTES

ASESORA DE TESIS: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

CIUDAD UNIVERSITARIA.

MEXICO 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

Germen de amor, pastor perenne.
Por inspirarme a escribir con el
corazón estas sinceras palabras.

A mi madre:

Vigía incansable, paradigma de generosidad.
Por su imperturbable entrega.

A mi padre:

Tierno educador, inflexible maestro.
Por su inquebrantable tenacidad,
radiante entereza.

A Margarita:

Estrella fugaz.
En estos precisos momentos me
alienta tu recomendación callada.

A mis hermanas:

Prototipo de solidaridad.
Por su lealtad y paciencia.

A mi familia:

Heredera de principios.
Por respetar el nombre de
quienes nos antecedieron.

A la Secretaría de Educación Pública:

Por que en sus cálidas aulas aprendí el desapego a mis padres, mis primeras letras, la convivencia con mis semejantes, la disciplina y el amor a mis maestros.

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Madre Amantísima, todo te lo debo; haz tolerado mis defectos, entendido mis limitaciones, pulido mis virtudes, encauzado mis talentos; al amparo de tu regazo, siempre he sido inmensamente feliz.

Al Maestro Alfredo Sánchez Alvarado:

Por su puntual enseñanza del Derecho del Trabajo; con gratitud y asombro me inclino ante su excelsa calidad humana.

Al Doctor José Dávalos Morales:

Por su amena enseñanza del Derecho
Procesal del Trabajo. Cómo olvidar su
excelente oratoria y denodada entrega.

Al Doctor Ricardo Franco Guzmán:

Quien con simpatía y disciplina
el refinamiento de sus virtudes
dejó impresas en nuestra alma.

Al Maestro Carlos Rolando Penagos Arrecis:

Quien con su diplomática y desinteresada ayuda
me orientó a servir a mi comunidad en forma útil.

A la Maestra Martha Rodríguez Ortiz:

Mi gratitud por que su afable voz, delicada
mano y docto conocimiento me asesoraron
con perseverancia y esmero en este trabajo.

Mi reconocimiento imperecedero:

A todas las personas que de manera
pródiga y franca me han compartido
sus vivencias del derecho en general.

Al Licenciado Rubén Romo Martínez:

Agradable compañero en las aulas,
convinciente y equitativo en la vida.
Por todas las experiencias vividas.

A compañeros y amigos:

Con lealtad y afecto.

Muy superior a la Psicología es el Derecho,
por que enseña a respetar al otro.

Doctor Giuseppe Amara.
Psicoanalista.

El diálogo excluye al ultimátum y así es una renuncia a los absolutos y a sus despóticas pretensiones de totalidad.

Somos relativos y es relativo todo lo que decimos y oímos; pero este relativismo no es una división.

Para que el diálogo se realice debemos afirmar lo que somos y simultáneamente reconocer al otro en su irreductible diferencia.

El diálogo nos prohíbe negarnos y negar la humanidad de nuestro adversario.

Marco Aurelio pasó gran parte de su vida a caballo, guerreando contra los enemigos de Roma. Conoció la lucha, no el odio y nos dejó estas palabras que deberíamos meditar continuamente:

“Desde que rompe el alba hay que decirse a uno mismo: me encontraré con un indiscreto, con un ingrato, con un pérfido, con un violento.

Conozco su naturaleza, es de mi raza, no por la sangre ni la familia, sino por que los dos participamos de la razón y los dos somos parcelas de la divinidad.

Hemos nacido para colaborar como los pies y las manos, los ojos y los párpados, la idea de los dientes de abajo y los de arriba.”

El diálogo no es sino una de las formas, quizá la mas alta de la simpatía cósmica.

Octavio Paz.

INDICE

Introducción.....	Págs. I
-------------------	------------

Capítulo I

GENERALIDADES Y CONCEPTOS

1.1. Derecho del trabajo.....	1
1.2. Sujetos del derecho del trabajo.....	7
1.3. El intermediario.....	32
1.4. El no intermediario.....	41

Capítulo II

ANTECEDENTES DEL INTERMEDIARIO

2.1. Antecedentes generales.....	52
2.2. La revolución industrial.....	53
2.3. Antecedentes en Europa en los siglos XVIII y XIX.....	54
2.4. La reglamentación mundial del intermediario.....	59
2.5. Causas que originan la limitación del intermediario.....	63

Capítulo III

EL INTERMEDIARIO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

3.1. Antecedentes generales.....	68
3.2. La Constitución de 1917.....	82
3.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.....	85

Capítulo IV

EL INTERMEDIARIO EN EL CAMPO INTERNACIONAL

4.1. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.).....	95
4.2. Los Convenios y las Recomendaciones.....	100
4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo vigentes en México.....	103

Capítulo V
EI “OUTSOURCING”

5.1. Definición.....	113
5.2. Surgimiento y transformación.....	113
5.3. Las relaciones individuales.....	133
5.4. Las relaciones colectivas.....	143
5.5. La huelga y el “outsourcing”.....	151
5.6. La seguridad social.....	156
Epílogo.....	195
Conclusiones.....	204
Propuestas.....	206
Bibliografía.....	210

INTRODUCCION

En el tiempo, espacio y cambio ha de encontrarse siempre el hecho trascendente, la verdad fundamental. Bajo y detrás de todos los sucesos y manifestaciones materiales, debe haber siempre una realidad sustancial. Esta es la ley. El hombre puede ver los cambios en la materia al observar el Universo al que pertenece. Puede reconocer que todo se transforma y cambia. Nada permanece quieto: todo está naciendo, creciendo, muriendo; el mismo instante en que una materia alcanza su máximo desarrollo, empieza a declinar; la ley del ritmo se presenta constantemente, no hay ninguna realidad, cualidad duradera, fijeza o sustancialidad en nada, nada es permanente, todo es cambio.

El hombre ve todas las cosas evolucionando a partir de otros elementos, y derivando en otras cosas, una constante acción y reacción; influjo y reflujo; construcción y derrumbamiento; creación y destrucción; nacimiento, crecimiento y muerte. Nada es duradero sino el cambio. Y si es un hombre que piensa, sentirá que todas estas cosas cambiantes no deben ser sino las apariencias o manifestaciones externas de alguna realidad sustancial.

La unificación de la República Federal de Alemania y La República Democrática Alemana (3 de octubre de 1990); la desintegración de la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas (diciembre de 1991); la incorporación de los países del bloque socialista al régimen capitalista; la puesta en marcha del programa de reformas económicas, apertura al extranjero y el ingreso a la Organización Mundial del Comercio de la República Popular de China (2002); el modelo económico neoliberal; los tratados comerciales internacionales de libre comercio; la globalización económica; la explosión demográfica, la falta de mano de obra calificada y el envejecimiento de la población han generado cambios de modelos económicos y nuevas estimaciones sobre el mercado de trabajo que han

conducido a la reconsideración o reelaboración de las condiciones generales de trabajo.

Ante todas estas circunstancias y, principalmente, con el ingreso de la República Popular de China a la organización Mundial del Comercio, la competencia de este país con las demás naciones del mundo ha resultado tremendamente desproporcionada. Nadie nos lo ha tenido que contar, lo hemos visto con nuestros propios ojos y sería ocioso ponernos a enumerar todas y cada una de las ramas del comercio y de la industria en donde en forma ventajosa se encuentran incursionando en todo el mundo, y, desde luego, en nuestro país.

La República Popular de China con una población actual de 1 323 345 000 habitantes, que equivale a más de la quinta parte de la población mundial, ha tenido que renunciar a toda clase de prestaciones sociales para sus trabajadores para poder satisfacer las necesidades alimentarias de su población, ya que ni siquiera existe un salario mínimo, y ha establecido una tremenda política antinatalista que ha reducido el crecimiento demográfico al 0.7% anual.

Con la oferta de mano de obra barata la República Popular de China ha invitado a los principales industriales de todo el mundo a invertir en su territorio y gracias a ello la agricultura ha sido desarrollada y modernizada con instalaciones hidráulicas, fertilizantes y motorización, es el primer productor mundial de trigo, arroz y también encabeza la producción de algodón, tabaco, maíz, oleaginosas, té, azúcar, ganadería porcina, avicultura y pesca.

Asimismo, la industria ha progresado espectacularmente en el sector pesado de la extracción de carbón, hidrocarburos, siderurgia y en los más elaborados como la química, metalurgia de transformación, informática, electrónica, automotriz y textil que han hecho del país la tercera potencia mundial, no obstante que para los trabajadores en general no existen prestaciones sociales de ninguna índole, con problemas de seguridad industrial y alimentaria, una degradación

considerable del medio ambiente y una gran dependencia de la coyuntura económica internacional, con consecuencias terribles en épocas de crisis.

México, antes de los sucesos antes mencionados, practicaba una economía cerrada de mercado, que consistía en que las fabricas e industrias existentes en el país, al no tener competencia del exterior, se dedicaban a abastecer el mercado nacional y sólo algunas, muy contadas, también exportaban sus productos, ya que por lo regular la demanda interna era suficiente para terminar con toda la producción de sus artículos. Tal economía permitía que las industrias y fábricas existentes fueran tan prósperas que proporcionaban a la población los empleos que se necesitaban, lo que evitaba que existieran los problemas de desempleo y delincuencia como los que hoy en día, desgraciadamente, conocemos.

A partir de los ochenta, México celebró diversos tratados comerciales con otros países. Todas estas medidas económicas, por un lado, ante la entrada de diversas mercancías a precios mucho más accesibles a los existentes aquí, ayudaron a combatir los efectos de la inflación; pero, por otro lado, contribuyeron al cierre de numerosas empresas que durante muchos años, en la época en que el mercado se encontraba cerrado, nunca se preocuparon en actualizar o renovar su maquinaria, calidad y productos, lo que, obviamente, les impidió competir tanto en precios como en tecnología con empresas extranjeras más renovadas.

Ante todo este panorama, el derecho laboral mexicano que durante tantos años y después de innumerables luchas sociales se nutrió de conquistas a favor de los trabajadores, el día de hoy se ve ante la disyuntiva de tener que renunciar a ellas para poder competir con economías como la china, en la cual, obviamente, no existen prestaciones laborales mínimas como son un salario mínimo, seguro social, sistema de ahorro para el retiro, fondo de la vivienda, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades, entre otras.

El presente trabajo tiene la encomienda de hacer un estudio exhaustivo acerca de la figura jurídica del intermediario que a últimas fechas a proliferado en diferentes formas con el deliberado propósito de disminuir las prestaciones de los trabajadores y evitar los riesgos de los patrones ante los derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo.

En el primer capítulo se abordan los principales conceptos y definiciones, tanto doctrinarias como legales, de los elementos que conforman el derecho del trabajo para que después de conocer las bases que lo sustentan podamos analizar las posibilidades de su adaptación o transformación para ajustarse a las necesidades que actualmente la situación económica le demanda.

Todo estudio para su mejor comprensión necesita partir desde sus orígenes, y el presente no es la excepción, ya que el capítulo segundo está enfocado al análisis de las raíces en que se desarrolló la figura jurídica del intermediario desde sus inicios en Europa.

Asimismo, es importante conocer la historia de la figura jurídica del intermediario en el derecho mexicano, por lo cual el capítulo tercero expone cada uno de sus momentos relevantes hasta quedar redactada en la forma en que actualmente se encuentra.

Después de que en los dos capítulos anteriores, nos adentramos en el contexto histórico en que se inició y desarrolló la figura jurídica del intermediario tanto en Europa como en México, en el capítulo cuarto damos a conocer cuál ha sido el tratamiento que en los foros del trabajo internacionales ha recibido, a últimas fechas esta figura, para conocer el estado en que se encuentra y su regulación hacia el futuro.

En el capítulo quinto analizamos el caso de los trabajos atípicos o fuera de norma, entre los cuales se encuentra el trabajo en régimen de subcontratación,

exteriorización u outsourcing que surge a raíz de la intermediación, para flexibilizar el mercado laboral, así como los llamados trabajo por obra determinada, trabajo por cuenta propia, y cooperativas de trabajo, entre otras formas atípicas de relación laboral.

Ante tales circunstancias, el derecho del trabajo enfrentado, por un lado, por la economía y, por el otro, por la política, se ve ante el difícil reto de mantener los derechos mínimos de los trabajadores, para no perder su esencia.

La inviabilidad de la ley es el impedimento principal para la realización de la justicia. Una norma no adaptada a la realidad, por buena que parezca, no lo es. Una ley, por perfecta que sea, es ineficaz cuando no es viable su aplicación. En la eficacia legal deben combinarse tiempos, espacios y movimientos. En el derecho laboral los espacios abarcan ámbitos geográficos, económicos, sociales y políticos.

También la misión de este trabajo es analizar hasta que punto la ley actual resulta inviable y necesita una actualización o adecuación para hacerla viable; o si por el contrario, requiere de un fortalecimiento para rechazar cualquier intromisión que pretenda desvirtuarla de su contexto actual.

CAPITULO I

GENERALIDADES Y CONCEPTOS

En este primer capítulo, además de las palabras derecho, trabajo, trabajador, patrón, intermediario, subordinación y remuneración, se examinarán conceptos como derecho del trabajo, persona física, persona moral, relación de trabajo, contrato individual del trabajo, trabajador de planta, estabilidad en el empleo, trabajador eventual, trabajador interino, servicio nacional de empleo y bolsas de trabajo.

1.1. Derecho del trabajo

Definir el derecho, ha sido una tarea ardua; los tratadistas no han logrado ponerse de acuerdo en el tema, resultando una cantidad de definiciones, que no han satisfecho a los estudiosos de la materia.

Se ha dicho que el derecho es un conjunto de normas que regulan la conducta externa de los hombres en sociedad.

Todas las definiciones sostienen que el Derecho es un conjunto de normas, lo que confunde el Derecho como ciencia con su objeto de estudio que son las normas jurídicas. Las normas jurídicas son reglas de comportamiento obligatorio y constituyen el objeto de estudio de la ciencia llamada Derecho.

Queda claro que el Derecho es una ciencia cuyo objeto de estudio son las normas que regulan de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad, por que dichas normas son un producto social que contiene un mandato.

En lo particular, coincidimos con los autores que se inclinan por la siguiente definición de la palabra derecho: es la ciencia que tiene por objeto el estudio de las normas que rigen de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad y que sirven como instrumento para resolver las controversias que se presentan entre los integrantes de la sociedad.

Siendo la sociedad un complejo de relaciones donde se entrelazan diversos intereses, al provocarse entre sus integrantes desacuerdos, éstos se traducen en controversias que al ventilarse ante los órganos del Estado, se resuelven de manera imperativa a través de normas de carácter obligatorio que son el objeto de estudio de la ciencia del Derecho.

El trabajo aplicado a la producción de riqueza supone una actividad humana y, obviamente, no puede considerarse trabajo el que lleve a cabo una máquina o un animal.

Lo contrario al trabajo es el ocio el cual si bien es cierto que puede significar inactividad también puede constituir una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas o la relajación y la meditación. La diferencia entre el trabajo y el ocio consiste en que el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no.

No todo trabajo es objeto del derecho laboral, ya que el trabajo forzoso corresponde al estudio del derecho penal, y otros casos de trabajo desempeñados libremente pueden corresponder al derecho civil, al derecho mercantil o algunas otras ramas del derecho.

En el derecho del trabajo mexicano sólo se regula el trabajo subordinado y la Ley Federal del Trabajo vigente desde el 1 de mayo de 1970, aclara que:

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

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

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”.

Artículo 21. “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el concepto de subordinación es uno de los fundamentales del derecho del trabajo, no obstante que para el Dr. Alberto Trueba Urbina, dicho término discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917, por que en la exposición de motivos de dicho artículo se dijo que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado

burgués de “subordinación” y recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las *locatios*¹ donde el patrón era el amo.²

Otro aspecto determinante de la relación laboral es la remuneración, por que si el trabajo no es remunerado, como en el caso del trabajo altruista, o de un servicio social para cumplir con un requisito académico, no hay relación regida por el derecho laboral. Pero cuando el servicio se presta y por negligencia o mala fe de quien lo recibe se omite el pago correspondiente, dicha omisión no excluye la relación jurídica laboral y si da derecho a quien lo presta a rescindirla por no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

El concepto “derecho del trabajo” se acerca al contenido de la disciplina, aunque para el distinguido jurista Guillermo Cabanellas dicha expresión presenta el inconveniente que no atiende a la disciplina considerada en sí misma, sino a sus cultivadores. “Decir de ellos que son trabajadores no resulta posible, por más que en la realidad también lo sean, designarlo como trabajistas, tampoco parece admisible por violencia idiomática”.³

Para el Dr. Néstor De Buen el problema no es tan serio, ya que la doctrina lo ha resuelto mediante el uso de la expresión “derecho laboral”, que – según él – crea un calificativo más razonable, el de laboralista, no obstante que se ha cuidado de no usar dicha expresión por razones de elegancia lingüística y por que

¹ Cfr. *Locatio -arriendo- conductio operarum*. Contrato prestación remunerada del trabajo. BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. BIALOSTOSKI, Sara. Compendio de Derecho Romano. Segunda edición, Pax, México, 1968, página 142.

² Cfr. Ley Federal del Trabajo comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Octogésima octava edición, Porrúa, México, 2008, páginas 26-27.

³ CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Volumen I. Omeba, Buenos Aires, 1960, página 442.

identifica a los miembros del partido político inglés integrado, principalmente, por trabajadores.⁴

La utilización de los términos “derecho del trabajo” o “derecho laboral” tienen el carácter de sinónimos, por que en el idioma castellano la palabra “labor” se utiliza como equivalente a “trabajo”, y tan es así que para el Diccionario de la Real Academia Española la palabra “labor” significa “acción de trabajar y resultado de esta acción”, de lo que, obviamente, se desprende que el trabajo es el género y la labor la especie.

En el derecho positivo mexicano la preponderancia de la palabra trabajo se hace presente desde el mismo nombre de la Ley y en los nombres de las obras de los autores mexicanos sobre el Derecho del Trabajo que generalmente utilizan también dicha palabra.

Como toda disciplina jurídica, definir el concepto “derecho del trabajo”, resulta difícil. Se necesita decidir si intentar la definición en el momento de comenzar el estudio de la disciplina o hacer el estudio de los elementos esenciales de la misma para después presentarlos señalando el género próximo y la diferencia específica.

Por un lado, es regla metódica no abordar el estudio de una disciplina sin antes ofrecer de ella una noción general. Y por el otro, para fijar la definición se considera necesario tener en cuenta sus fines, naturaleza, autonomía, categoría y objeto.

Sus **fines**: elevar las condiciones de vida de los trabajadores y una sociedad justa; **naturaleza**: el respeto al trabajo, la dignidad del trabajador, su defensa, superación, vida decorosa y trato justo; **autonomía**: legislativa, científica, didáctica

⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima novena edición, Porrúa, México, 2008, página 31.

y jurisdiccional; **categoría:** derecho social, aunque el término “social” es tan amplio que todas las ramas del derecho encuadrarían dentro de este concepto; **objeto:** trabajo personal subordinado.

Por lo que respecta a la definición del “derecho del trabajo”, en México su reglamentación busca el equilibrio de los derechos del trabajo con los del capital, por considerar que ambos tienen derecho a la subsistencia, no obstante que tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, existen normas protectoras de la clase trabajadora.⁵

El maestro emérito Don Alberto Trueba Urbina, dice que “el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su trabajo histórico, socializar la vida humana”.

A esta definición se le ha criticado por soslayar que existen garantías sociales a favor del capital; y por redundar en que debe socializarse la vida humana, ya que el hombre es por naturaleza, un ser social.

Para el Doctor Mario de la Cueva, el nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.⁶

⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México, 1977, página 135.

⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésima segunda edición, Porrúa, México, 2009, página 83.

Se ha dicho que la definición del Doctor de la Cueva omite considerar a las relaciones que se dan entre quienes ejercen una profesión y sus empleados o en el servicio doméstico en que la relación es de persona a persona.

Deveali sustenta la tesis de la inutilidad de la definición, en orden a la rápida evolución del derecho del trabajo.⁷

Según Deveali “el mejor sistema para captar la esencia de la definición del Derecho del Trabajo consiste en considerar las distintas etapas de su evolución y la expansión que las ha acompañado”.

1.2. **Sujetos del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo considera como sujetos de la relación laboral al trabajador y al patrón.

El trabajador.

Como ya se aludió trabajador es la persona... que presta a otra... un trabajo personal subordinado.

Persona física es el ser humano, hombre o mujer, con aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones y realizar acciones con efectos jurídicos.

El artículo 22 de dicha ley, afirma “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria...”

⁷ Cfr. DEVEALI, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I. Buenos Aires, 1964, página 5.

En el artículo 123 de nuestra Constitución Política la edad mínima para emplear a menores era de 12 años y en el año de 1962 se reformó dicha Constitución y la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se estableció la edad de 14 años como la mínima para ser admitido a un trabajo. A partir de ese año los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley.

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo apunta que Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

En el año de 1974 se reformó el artículo 4º Constitucional para consagrar la igualdad jurídica del hombre y la mujer; y como consecuencia de ello se derogaron los artículos 168 y 169 de la Ley Federal del Trabajo para permitir que las mujeres realizaran labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno industrial, trabajos en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y que trabajaran jornadas extraordinarias, y así impedir que fueran desplazadas en este tipo de actividades⁸ estipulándose por el contrario disposiciones tendientes a proteger su salud durante el embarazo y el parto y su reposo en el período de lactancia.⁹

Persona moral conocida también como: civil, colectiva, incorporal, ficticia, social y abstracta, es para Castán aquella entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a las que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones.¹⁰

⁸ Cfr. Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 1974.

⁹ Cfr. Ibídem, 4 de enero de 1975.

¹⁰ Cfr. CASTÁN. Derecho Civil español común y foral. Tomo I. Volumen I. Madrid, página 148.

De los autores mexicanos, el profesor José Dávalos Morales considera que el término persona jurídica es más apropiado que el término persona moral¹¹; y el maestro Alfredo Sánchez Alvarado lo sustituye por el de jurídico-colectiva.¹²

Trabajador de planta.

En relación con los **trabajadores de planta** la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 158. "Los trabajadores de planta... tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

Artículo 162. "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad,..."

Como se puede observar la Ley Federal del Trabajo utiliza la denominación trabajadores de planta para los cuales prevalecerá su contrato por tiempo indeterminado mientras cuenten con la capacidad física y mental para prestar sus servicios.

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

¹¹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Porrúa, México, 1999, página 98.

¹² Cfr. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Volumen I, México, 1967, página 299.

La existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos, así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, como la descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.

La doctrina precisó los conceptos siguientes: Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación; la doctrina marcó una segunda característica: Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte.

Contrato Permanente, Presunción De. Si se celebran sucesivamente varios contratos en los que se señala tiempo de duración, pero no se indica el motivo por el que se limita dicho término, y la prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, tal circunstancia constituye una necesidad permanente de la empresa. (D-4451/60. Petróleos Mexicanos, 16 de noviembre de 1960.)

En el derecho mexicano del trabajo se adopta el principio de la duración indefinida del contrato de trabajo. Los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente.

De esta tesis se desprende además, que aunque en un contrato se señale tiempo de duración, si no se indica cuál es el motivo por el que se limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si al primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de lo cual la prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, pues esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanentes, independientemente de la estipulación relativa al término incluido en el contrato. (D-713/59, Petróleos Mexicanos, 4 de marzo de 1960.)

Trabajo, Contratos De, Por Tiempo Indefinido. La Ley Federal del Trabajo especifica, en sus artículos 24 y 39, que es norma general que el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, salvo que, por la naturaleza del servicio que se va a prestar o por referirse a la realización de una obra determinada, se limite a cierto tiempo, pero aún así, cuando las causas que le dieron origen y la materia del trabajo subsistan, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias, de lo que se deduce que una vez designado el trabajador para un cargo, sin estipularse en el contrato respectivo que lo fue por determinado tiempo o con motivo de una obra determinada, en los casos en que esto es legalmente posible, tiene derecho a permanecer indefinidamente en él y corresponde al patrón probar, en caso dado, que tuvo motivo fundado para descenderlo de categoría o para rescindir el contrato.” (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Martínez Cabañas, Cesar, tomo CVIII, página 2626).

El tema de la estabilidad en el empleo es de vital importancia cuando interviene en la misma la voluntad del patrón.

La estabilidad puede ser absoluta o relativa dependiendo del grado de libertad que la ley le conceda al patrón para dar por terminada la relación laboral.

Existe estabilidad absoluta cuando el patrón carece de la mínima autoridad para dar por terminada unilateral y voluntariamente la relación de trabajo, y sólo tiene cabida la disolución de dicha relación mediante causa justificada invocada por el trabajador ante las autoridades competentes.

Estamos en presencia de una estabilidad relativa cuando la ley, en ciertos casos, concede al patrón la facultad de disolver unilateral y voluntariamente la relación de trabajo, mediante el pago de una indemnización.

“... La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”. reza en una de sus partes intermedias la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Desde La Ley Federal del Trabajo de 1931 se aludió a la estabilidad relativa, al permitir que sólo en ciertos casos extremos cualquiera de las partes pudiera dar por terminada la relación de trabajo; sin tomar en cuenta los conceptos del Derecho Civil de la rescisión de los contratos de tracto sucesivo – como en el caso del arrendamiento – en que basta el aviso previo de cualquiera de las partes.

La prueba de que la estabilidad en el empleo no es absoluta se encuentra plasmada en lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

Artículo 49. “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador... 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...

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

La terminación de la relación que haga el trabajador sin el consentimiento del patrón, sólo da lugar a la responsabilidad civil; y en ningún caso estará obligado a prestar sus servicios por más de un año, de acuerdo con los artículos 32 y 40 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador mediante la renuncia o la inasistencia injustificada a sus labores puede dar por terminada la relación de trabajo sin el consentimiento del patrón; o, según el artículo 52, cuando considere que éste no le ha dado el trato que se merece o violado sus derechos...

De lo estipulado por el artículo 48 de dicha ley se concluye, que ante la terminación de la relación de trabajo que haga el patrón sin el acuerdo del trabajador, se concede a éste último la oportunidad legal de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además de los salarios vencidos – desde la fecha de la separación hasta la fecha del pago – si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la justificación de la terminación de la relación de trabajo.

La idea de la estabilidad en el empleo es una creación de la Asamblea

Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.¹³

La estabilidad en el empleo no es un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, lo cual sería contrario a los más elementales principios de equidad y desnaturalizaría la relación de trabajo.

Por la prestación de sus servicios el trabajador no adquiere derechos patrimoniales sobre su empleo, lo que se pretende es que conserve su trabajo mientras cumpla con las obligaciones que dentro de los límites de la ley el patrón le requiera.

El trabajador por ley natural desea superar su puesto original dentro de la empresa escalando el mayor número de posiciones que sus habilidades se lo permitan; o en caso de sufrir algún accidente que le impida la realización de las actividades que desempeñaba, que se le permita continuar en algún otro puesto dentro de los límites de su incapacidad.

Comparar el contrato de trabajo con otros contratos de Derecho Común dificulta el entendimiento de la estabilidad en el empleo, ya que a la luz del Derecho Civil dicho término resulta totalmente incomprensible.

La estabilidad se entiende en cuanto a que el trabajador no quiere ser privado de su empleo por mero capricho del patrón y sin que exista una justa causa para ello.

¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., página 21.

Ante la redacción de los textos originales legales se marcaron dos corrientes ideológicas; según la primera, el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador sino cuando existiera causa justificada para ello; si el patrón, sin que se registrase esa causa, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o pagarle la indemnización constitucional.

Otra corriente basándose en la jurisprudencia que aparece en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1955, en la página 1649, denominada “Reinstalación De Trabajadores, Los Patrones Pueden Negarse A Ella, Pagando Daños Y Perjuicios”, sostuvo que por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible y dado que la reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecución, forzosa, es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Para el Maestro Euquerio Guerrero la actual legislación mexicana ha encontrado una forma que, si bien no es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes para coordinar los puntos de vista de las dos corrientes ideológicas referidas.¹⁴

¹⁴ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima quinta edición, Porrúa, México, 2009, página 116.

- Por una parte, se sostiene en general la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo obligando a los patrones a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente.
- Por otra parte, se excluyó de la regla general a aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podrían ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo.

Advierte el Doctor Alberto Trueba Urbina que conforme al texto constitucional primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado, la estabilidad obrera era absoluta; en la reforma de 1962 al encomendarle el texto constitucional a la ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador separado injustificadamente, la estabilidad del trabajador es relativa, y estimula y alienta al régimen capitalista.¹⁵

Trabajador eventual

Respecto de la duración del contrato de trabajo la Ley Federal del Trabajo afirma:

Artículo 24. “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

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

¹⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, México, 1962, página 183.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado”.

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”.

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

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”.

Artículo 38. “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas... pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

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”.

Artículo 40. “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

A continuación se transcriben tesis de jurisprudencia y ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que aparecen en el Semanario Judicial de la Federación, y que hablan acerca de la duración de las relaciones de trabajo.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición del.- Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39¹⁶ de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso.

Amparo directo 931/63.- Petróleos Mexicanos.-4 votos. Volumen LXXXVI, Quinta Parte, página 15. Más otras cuatro resoluciones en el mismo sentido, de las cuales tres por 4 votos y las dos restantes por cinco votos.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. Volumen CII. Quinta Parte. Diciembre de 1965. Cuarta Sala. Página 83.

¹⁶ Cfr. Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Trigésima novena edición. Porrúa, México, 1964.

Contrato de trabajo para obra determinada. Carga de la prueba.- Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 41, página 52.

Contrato de trabajo temporal, debe justificarse la causa motivadora de su limitación.- De conformidad con los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de su contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar así lo amerita, pues el espíritu de la Ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato según se corrobora en el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen a la contratación.

Amparo directo 931/63.- Petróleos Mexicanos.- Unanimidad de 4 votos. Más otras cuatro resoluciones en el mismo sentido, de las cuales tres por unanimidad de 4 votos y dos por 5 votos. Informe 1965. Cuarta Sala. Página 18.

Contrato de trabajo por tiempo fijo. El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que invocó como base el actor, sólo concede acción de prórroga de contrato; ejercitándose en este caso erróneamente la acción de reinstalación, por lo que la Junta obró incorrectamente al condenar a la empresa quejosa a reinstalar al actor violando las garantías consagradas por los artículos 14 y 16 de la Constitución.”

Petróleos Mexicanos, tomo CIX, página 3084. Informe anual de 1972, página 26, Cuarta Sala.

Contrato de trabajo para obra determinada, terminación del. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 42, página 53.

Contrato de trabajo por tiempo determinado características y prórroga del. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, solo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato

al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por solo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Séptima Época:

Amparo directo 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 28 de enero de 1980. Cinco votos. Más otras cuatro resoluciones en el mismo sentido, de las cuales dos por unanimidad de votos y las tres restantes por cinco votos.

Cuarta Sala. Tesis 505, Apéndice 1988, Segunda Parte, Página 874.

Contrato de trabajo por tiempo determinado. Responsabilidad del patrón al subsistir la materia del mismo. Cuando al vencer el término fijado en contrato de trabajo por tiempo determinado subsiste la relación laboral debe prorrogarse en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo; en tal caso, el patrón no tiene obligación de efectuar solicitud alguna al organismo sindical ni, mucho menos, pedirle le proponga a una persona para substituir al trabajador temporal, o aceptar otra que aquél le proponga, aun cuando exista contrato colectivo con cláusulas de exclusión por ingreso, pues en tal hipótesis prevalece el derecho del trabajador a continuar ocupando el puesto, con la obligación del patrón de prorrogar la relación de trabajo. Ello, en virtud de que la subsistencia de la relación de trabajo constituye un privilegio fundamental de los trabajadores que, por una situación especial de la fuente de trabajo, son contratados temporalmente. Por tanto, el patrón debe pagar los salarios caídos si al concluir el contrato laboral celebrado por tiempo determinado, en vez de prorrogarlo en términos del invocado

artículo 39, solicita al sindicato respectivo la designación de un trabajador en sustitución de aquél, y dicho sindicato le propone un trabajador diferente al que venía desempeñando el puesto. Hipótesis muy diferente ocurre cuando se trata de puestos de nueva creación o de vacantes, temporales o definitivas, en cuyo caso el patrón no sólo tiene la obligación de poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo, si lo hay, y de los trabajadores correspondiente, el hecho de que se trate, sino la de solicitar y contratar personal sindicalizado cuando existiendo contrato colectivo de trabajo, contiene la cláusula de exclusión por ingreso o cláusula de admisión.

Octava Época:

Contradicción de tesis 18/91. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 3 de agosto de 1992 Cinco votos.

Cuarta Sala, tesis 4ª./J.16/92, Gaceta número 57, página 27; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X Septiembre, página 155.

Contrato de trabajo por tiempo determinado. Efectos de la falta de señalamiento de su causa motivadora. Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia.

Cuarta Sala. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Parte 169-174, Quinta Parte. Página 55. Amparo directo 2237/83, 27 de junio de 1983, 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Contrato a prueba, inexistencia legal del. Los contratos de trabajo que se dejen al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un período

determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados “a prueba”, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación de su duración.

Cuarta Sala. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Parte 133-138, Quinta Parte. Página 18. Amparo directo 867/79, 17 de marzo de 1980, 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Artículo 53. “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

V. Los casos a que se refiere el artículo 434”.

Artículo 55. “Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48”.

Artículo 48. “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.

Artículo 434. “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38, y”

Trabajador interino

Artículo 132. “Son obligaciones de los patrones:

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado,... Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. **Los substitutos tendrán el carácter de interinos**, considerándolos como de planta después de seis años.”

Artículo 250. “No es causa de rescisión de las relaciones de trabajo... la circunstancia de que los trabajadores... queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos.

Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos,... **Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos**, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes”.

Como se observa en los dos artículos anteriores, la Ley Federal del Trabajo también menciona la categoría de trabajador interino; aunque inexplicablemente lo hace en una forma vaga y aislada, ya que en el resto del texto de dicha ley para nada se hace referencia a esta categoría ni se define en qué consiste la misma.

La categoría de trabajador interino más bien es propia del trabajo burocrático, ya que el artículo 15 de la ley que rige dicho trabajo, textualmente dice:

Artículo 15. “Los nombramientos deberán contener:

III. El carácter del nombramiento: definitivo, **interino**, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;”

La Legislación Federal del Trabajo Burocrático en ninguno de sus artículos define ni explica en qué consiste el carácter de trabajador interino, ya que hay que acudir a las resoluciones judiciales para conocer más al respecto, como se demuestra a continuación:

Interinato. Improcedencia del ascenso del empleado que ocupa un. Es improcedente, por ilegal, el ascenso de un trabajador que ocupa interinamente la plaza de grado inmediato inferior al de la boletinada, aun cuando el empleado interino demuestre mayor eficiencia en la especialidad que los demás concursantes. (Laudo: Esp. acum. 496/ 45, 507/45 y 522/ 45. Alfonso Guillermo Prieto y otros Vs. Srio. de Hacienda y Crédito Público.)

Interinatos. Derechos creados por los. Independientemente del tiempo que transcurra, el trabajador que ocupa una plaza interinamente, no adquiere derecho a la base, sino exclusivamente a ser tomado en consideración al presentarse una nueva oportunidad, con preferencia de derechos en igualdad de circunstancias frente a los trabajadores de nuevo ingreso, en los términos del artículo 41 fracción I del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. (Laudo: Exp. N° 13/48. Ernesto Flores Hinojosa Vs. Gobernador Territorio Norte de Baja California.)

Interinatos. Su designación. Para el nombramiento de un interinato debe atenderse a la antigüedad de servicios, entre tanto se resuelve acerca del

nombramiento en propiedad previo Dictamen de la Comisión de Escalafón. (Laudo: Exp. N° 163/55. Héctor Reyes Chacón Vs. Secretario de Educación Pública.)

Interinatos. Su naturaleza. Los interinatos no crean derechos escalafonarios a quienes los sirven. (Laudo: Exp. N° 210/55. C. Luz Iglesias Lara y Cirilo Aguilar Alvarado Vs. C. Jefe del Departamento del Distrito Federal.)

Interinatos. Los trabajadores que ocupan interinamente un cargo no tienen derecho a que se les otorgue en definitiva por el simple transcurso de los 6 meses a que alude el inciso c) de la fracción I del artículo 41 Estatutario, ni de un lapso mayor, pues esa circunstancia no priva a la Comisión de Escalafón respectiva de la facultad de hacer la designación de quién deba ocupar el cargo para cubrir una vacante definitiva. (Ejecutoria: Informe de Labores del Tribunal de Arbitraje, 1963. A.D. 8293/50. Margarita García Bracho Vs. Tribunal de Arbitraje. Tercero Perjudicado: Secretario de Educación Pública.)

Término de interinato. No es suficiente que el aviso de baja diga “por término de interinato”, si tal circunstancia no es debidamente probada en el juicio laboral respectivo, pues no hay que perder de vista, que las condiciones fijadas en los nombramientos, rigen la relación de trabajo creadas por ellas. (Laudo: Exp. N° 375/950. Fidelio Arango González Vs. Srio. de Hacienda y Crédito Público.)

Empleos interinos. Ocupación de los. El hecho de que un trabajador ocupe una plaza de base en forma interina, no lo invalida para ocurrir ante este Tribunal en defensa de sus intereses, pues esta circunstancia, en manera alguna lo convierte en trabajador de confianza, por que una plaza de base puede ser ocupada en forma provisional, interina, supernumeraria o de planta y de todas maneras la categoría del puesto no varía. (Laudo: Exp. N° 21/59. C. Timoteo Castro González Vs. Srio. del Trabajo y Previsión Social.)

Empleos interinos. Su cese sin causa. Cuando no se expresa en el nombramiento que éste se otorga con carácter de interino, no puede ser cesado el empleado sin causa. (Laudo: Exp. N° 375/49. Luís Guevara Ramírez Vs. Srio. de Educación Pública.)

Trabajadores al servicio del Estado. La inmovilidad prevista en el artículo 6° de la ley federal relativa, no corresponde a quienes se les expide un nombramiento temporal, aunque las funciones del puesto que desempeñen sean consideradas de base.- Conforme a los artículos 5°, fracción II, 60, 70, 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, éstos pueden ser de base o de confianza, y sus nombramientos pueden ser definitivos, **interinos**, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Sin embargo, la prerrogativa a la inmovilidad en su puesto prevista en el mencionado artículo 60, sólo corresponde a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza donde se realizan labores que no sean consideradas de confianza, ya sea de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre que hayan laborado por más de 6 meses sin nota desfavorable en su expediente, lo anterior, en virtud de que el legislador quiso conferir el indicado derecho sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva del referido artículo 46; de otra manera, no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada, pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inmovilidad a los trabajadores eventuales en que el Estado, en su calidad de patrón equiparado, estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar; de ahí que en ese aspecto no pueda hablarse de que los servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa a la inmovilidad que se creó para dar permanencia en su puesto a quienes ocupen vacantes definitivas. (Jurisprudencia por contradicción. 9ª Época, 2ª Sala SCJN, tesis 2ª/j 134 /2006. SJF y G XXIV, sep. 2006. Pág. 338).

Como se puede observar de todo lo anterior, el carácter de trabajador interino se refiere a la persona que en forma temporal es contratada como substituta para ocupar el puesto de otra que, con permiso del patrón, deja vacante su trabajo con causa justificada o para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.

De acuerdo con lo dispuesto por la fracción X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores interinos se considerarán como de planta después de seis años de sustituir a un trabajador al que el patrón le haya permitido faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.

Debido a esta disposición de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1 de mayo de 1970, se superaron todos los criterios mencionados con anterioridad, que negaban al trabajador que ocupaba una plaza interinamente, la posibilidad de adquirir derecho al cargo o a la base.

El patrón

Patrón, na. (De patrono.) m. y f. Defensor, protector. Que tiene cargo de patronato. Ultimo dueño de un esclavo. Amo, señor. Persona que emplea a obreros en su propiedad o negocio, especialmente para trabajos de tipo manual. Jefe, respecto de sus empleados y trabajadores. Santo titular de una iglesia. Dechado que sirve de muestra para sacar otra cosa igual. Metal que se toma como tipo para la evaluación de la moneda en un sistema monetario.¹⁷

¹⁷ Cfr. El Pequeño Larousse Ilustrado. Diccionario Enciclopédico. Décimo sexta edición, Larousse, México 2009, página 1015.

Aunque la figura del patrón ha sido históricamente vilipendiada, tachándola o etiquetándola desde el punto de vista negativo de abusadora, aprovechada, déspota, explotadora; desde el punto de vista positivo es justo reconocer que gracias a ella existen fuentes de trabajo creadas por personas dinámicas, emprendedoras no conformistas, que arriesgan su dinero, tranquilidad y salud en aras de crear un negocio lo suficientemente exitoso que permita generar una riqueza tal que sea fuente de ingresos para ellas, sus familias, el propietario del local donde se asienta la empresa, la Comisión Federal de Electricidad, la Comisión Nacional del Agua, Teléfonos de México, proveedores, trabajadores, abogados, contadores, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Sistema de Ahorro para el Retiro y la Secretaría de Hacienda, entre otros.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos alude al patrón en los artículos que a continuación se mencionan:

Art. 5º.- “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Por medio de este artículo se protege el derecho de las personas que quieran dedicarse a la industria o al comercio para crear o establecer una empresa.

Art. 73.- “El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República,... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”;

Art.115.- “Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes:

VIII. Las leyes de los estados...

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias”.

En esta fracción se contempla a los municipios como patrones, advirtiéndose que las leyes que expidan las legislaturas de los estados se sujetarán al artículo 123 de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Art.116.- “El poder público de los estados...

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias”.

En esta fracción se observa a los estados como patrones, sujetos a la reglamentación del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo se refiere al patrón en los términos siguientes:

Artículo 2^a “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Este artículo tiene su fundamento en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, que señala que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

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 estos”.

En esta definición se omite aclarar que los servicios deberán ser personales, subordinados y mediante el pago de un salario, por lo que complementariamente sugerimos la definición siguiente: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios personales subordinados de uno o varios trabajadores, mediante el pago de un salario.

En el ámbito doctrinal al patrón se le define también con los nombres siguientes: “patrono”, “acreedor de trabajo”, “empleador”, “dador de empleo”, “dador de trabajo”, “empresario”, “productor o distribuidor de bienes o servicios”

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

Lo dispuesto en este artículo faculta a las personas que ejerzan cualquiera de estos puestos dentro de una empresa, para contratar, asignar o modificar condiciones de trabajo y suspender temporal o definitivamente a los trabajadores, sin necesidad de contar con carta-poder o poder notarial para tal efecto; y la

propia naturaleza de las funciones que desempeñan específicamente les da la categoría de trabajadores de confianza.

1.3. El Intermediario

El artículo 123 constitucional en la fracción XXV, dice: El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

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

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 537, indica: “El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I. Estudiar y promover la generación de empleos;

II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores”.

Las autoridades administrativas sustituyen a las bolsas de trabajo al tener a su cargo el Servicio Público del Empleo, con funciones de carácter estrictamente social, sujetas a reglamentación especial, por medio de un servicio gratuito que tiene por objeto resolver el problema del desempleo.

Artículo 539, fracción II. “En materia de colocación de trabajadores:

a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y

f) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia”.

Artículo 539-D. “El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos”.

Artículo 539-E. “Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia”.

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

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

En los artículos 537, 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran asentados objetivos que desde nuestro punto de vista realmente no se llevan a cabo, por que si realmente y a conciencia se estudiara, promoviera y supervisara la generación de empleos y la colocación de trabajadores por parte de las autoridades administrativas, no tendríamos el grave problema de desempleo que actualmente nos aqueja.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 12, dice: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Para que legalmente pueda atribuirse a una persona física o moral el carácter de intermediario, ésta no debe obtener ningún beneficio de los trabajos personales subordinados de la persona física por quien intervenga para que preste dichos trabajos a otra persona física o moral; ya que la persona que utilice y se beneficie de los servicios de la que preste los trabajos, será la responsable ante ésta por las obligaciones que deriven de la Ley Federal del Trabajo y de los servicios prestados.

Intermediario, calidad de. La calidad de intermediario no sólo se acredita con el hecho de que una empresa realiza obras en beneficio de otra, sino además de que carezca de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Amparo directo 2944/76. Venerando Villarreal Segura. 17 de marzo de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. 243431. Cuarta Sala. 97-102 Quinta Parte. Página 32. Tesis aislada.

Intermediario en materia laboral. Si se justifica que los trabajadores laboraban bajo la subordinación de la empresa quejosa y no de quien los contrató para que trabajaran en la primera, es evidente que la empresa que los contrató sólo fue intermediaria, describiéndose la hipótesis del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo.

Ejecutoria: Boletín Número 25, enero 1976, página 82.- Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.- A.D. 497/75. La Tierra, S.A. 10 de enero de 1976. U.

Intermediario en el Contrato de Trabajo. Los requisitos que señala el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquél subsista con otra persona la realización del trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, cuanto porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento. (Art. 12).

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Época. Cuarta Sala. 5ª Parte. Tesis 127, página.132.

Accidente de trabajo, contrato de obra y responsabilidad del que se beneficie por los servicios prestados por el trabajador en caso de. En casos de accidentes de trabajo, el accidentado sólo tiene que demostrar haberlo sufrido en el lugar y con motivo del trabajo, para que la responsabilidad recaiga sobre el que se beneficie con los servicios prestados, quien, para el efecto, debe estimarse como patrón, pero si este último pretende que no existe relación contractual de trabajo con el accidentado, por existir un contratista de obra a quien aquel prestaba sus servicios, debe probar la existencia del contrato de obra por escrito, celebrado con un tercero y, si no hace tal, debe establecerse que existe la fuerte presunción de que el tercero que contrató los servicios del accidentado, sólo era intermediario y contrató a nombre del patrón. Presunción que no surge de probarse por escrito el contrato de obra.

Amparo directo 9218/66. Compañía Azucarera del Tule, S.A. 2 de agosto de 1967. Cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. 273247. Cuarta Sala. Quinta Parte. CXXII. Página 11. Tesis aislada.

Accidentes de trabajo, responsabilidad de los patrones en caso de. En caso de accidente de trabajo, el accidentado sólo tiene que demostrar haberlo sufrido en el lugar de trabajo y como consecuencia del mismo. Ahora bien, si la empresa demandada pretende que no existe relación contractual de trabajo entre ella y el obrero a quien prestaba sus servicios el obrero, es la dicha empresa a quien corresponde la prueba de la existencia de ese contrato de obra, el cual no pudo el patrón demandado suplirlo con testigos, ya que se trata de un contrato que hace necesaria su celebración por escrito y que el patrón pudo exhibir. Por tanto, la falta de tal prueba permite concluir que el tercero que contrató los servicios del accidentado, sólo era intermediario y que contrató a nombre del patrón.

Amparo directo 4110/52. Ceballos Pablo. 20 de enero de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. La publicación no menciona el nombre

del ponente. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. 367020. Cuarta Sala. CXXIII. Página 399. Tesis aislada.

“El intermediario es una figura laboral compleja. Intermediario siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación”.¹⁸

Nos extraña lo superficial de los comentarios del Doctor Alberto Trueba Urbina al abordar el tema del intermediario. Lo reposado de sus opiniones contrasta con la profundidad dedicada por otros autores para desmenuzar el mismo tema.

“La figura del intermediario tiende a desaparecer ya que el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios prestados. Los intermediarios generalmente son insolventes”.¹⁹

Que los intermediarios generalmente son insolventes es lo único cierto de esta afirmación, ya que en la actualidad las empresas prestadoras de mano de obra aparecen legalmente como patronos de los trabajadores, no reciben los servicios de los mismos y tienen como única misión liberar de responsabilidades laborales a las empresas que realmente reciben dichos servicios.

“La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, por que 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

¹⁸ Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ob. cit. página 28.

¹⁹ Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Trigésima segunda edición, Trillas, México, 2008, página 87.

inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía”.²⁰

La entrega demostrada por el Doctor Mario de la Cueva al estudiar el tema del intermediario lo hace ineludible para quienes pretenden escribir sobre dicho tema.

“El intermediario ha sido y sigue siendo, pese a las medidas legislativas tomadas para evitarlo, una figura preferida de quienes procuran el fraude legal”.²¹

Si hay alguien que, en forma abierta y ante distintos foros, se ha manifestado, categórica y fundadamente, en contra de las relaciones de intermediación en el trabajo y de quienes la practican, ese ha sido el Dr. Néstor De Buen.

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de “enganchador” o “celestina”.²²

Creemos que la afirmación anterior aunque pretende abarcar una generalidad, únicamente se refiere al aspecto más común de la intermediación, ya que en la obra aparecen legalmente como patronos de los trabajadores, no reciben los servicios de los mismos y tienen como única misión liberar de responsabilidades laborales a las empresas que realmente reciben dichos servicios.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. página 158.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. página 480

²² Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. página 100

Como ya lo referimos en páginas anteriores, el artículo 123 constitucional señala que “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito”; y el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, dispone que “los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los trabajadores”.

En el dictamen formulado por la comisión designada por la Cámara de diputados se indica que precisa la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores que, sin este nuevo concepto, podrían quedar desprotegidos. Se estimó que con tal redacción quedarían a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no sólo son insolventes, sino además irresponsables.

En la forma anterior se ha pretendido dar solución a un problema que ha provocado muchas dificultades, pues en ocasiones algunos patrones, indebidamente, se han valido de interpósitas personas simulando que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y para negarles las prestaciones adicionales correspondientes. A diferencia de la forma como había tratado este punto la Ley Federal del Trabajo de 1931 que consideraba intermediario a quien contrataba los servicios de otra persona para ejecutar algún trabajo, en beneficio de un patrón; pero persiguiendo el mismo propósito el Legislador de 1970 dispone que, si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios se entiende que en realidad es intermediario; pero a contrario sensu si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el carácter de intermediario sino de patrón.

Es normal que una empresa se dedique al fin para el que fue creada, como hacer zapatos, dulces, muebles o transportar personas o cosas, o generar electricidad, etc.; pero para realizar su cometido necesita contar con otros bienes o

servicios que no son materia de su finalidad propia; por ejemplo; necesita construir edificios para alojar talleres o sus oficinas; necesita transportar materiales de un lugar a otro; necesita trabajo de pintura o de aseo que requieran especialistas, como determinado tipo de pintura corrosiva, o aseo exterior de vidrios en edificios de varios pisos. Ahora bien, sería absurdo suponer que la empresa puede realizar todos estos trabajos con sus propios elementos, pues para ello necesitaría contar con maquinaria y trabajadores calificados, ajenos, repetimos, a su actividad básica.

Según lo explica la exposición de motivos de la Iniciativa de Ley y del Dictamen formulado por la Cámara de Diputados, aun cuando la economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. Cuando estas empresas no disponen de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas, nos encontramos ante la presencia de auténticos intermediarios.²³

Las agencias de colocación operan de la forma siguiente:

Proponen servicios a través de trabajadores. Con frecuencia se anuncia una empresa que cuenta con secretarías, recepcionistas, taquígrafas, edecanes, todo el personal que en un momento dado pueda requerirse. Al ofrecer los servicios, la empresa adquiere la obligación de prestarlos a satisfacción del cliente, de tal manera que si el enviado no cuenta con la capacidad requerida, deberá cambiársele de inmediato. En este caso, cuando los servicios sean temporales y ajenos al objeto del solicitante, no son trabajadores de quien los requiere

²³ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. cit. páginas 51a 53.

transitoriamente, ya que se supone la existencia de una relación de trabajo permanente con la que ofrece los servicios y no con quien los solicita.

Los intermediarios no podrán recibir retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. Las agencias de colocación y de servicios tienen prohibido cobrar cantidad alguna a los trabajadores; pueden hacerlo a los patrones.

1.4. El no intermediario

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 13 dice: “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

Este precepto precisa situaciones jurídicas que son ventajosas para los trabajadores, al establecer una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia directamente con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquél. Si una empresa conviene con una persona en realizar la construcción de una casa habitación y la empresa constructora no cumple con las obligaciones contraídas con sus trabajadores, por no disponer de elementos propios suficientes, el dueño de la obra será solidariamente responsable de dichas obligaciones laborales.²⁴

Se establece la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores.

²⁴ Cfr. Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ob. cit. página 29.

La ley actual considera como intermediario al contratista insolvente. El Intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley. A su vez entre la empresa principal y el intermediario se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración. Por regla general el intermediario satisface los requisitos formales de una empresa y especialmente los fiscales y los que exige la Ley del Seguro Social, además de otros requisitos complementarios, tales como la inscripción como contratista autónomo en cámaras industriales de comercio o de la construcción, aun cuando estos requisitos no se apoyen en una estructura económica adecuada ya que los contratistas suelen ser insolventes.

La ley contempla otro caso, aunque lo admite con visibles reservas. Se trata de los llamados “contratistas” los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de mano sino que, además, aportan los materiales y el equipo necesarios para la realización de la obra. De todas maneras su condición de “contratistas” queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del “Contratista” devenido intermediario.²⁵

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

²⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. página 481.

Con la disposición anterior la Ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que podría manifestarse contra los derechos de los trabajadores.²⁶

La iniciativa de la Ley de 1970, en su exposición de motivos, reconoce que la figura de intermediarios ha ocasionado muchas dificultades, por lo que, después de la definición del artículo 12, el 13 dispone que serán consideradas intermediarias las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona, si no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores; cuando se dé esta circunstancia, el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa contratante por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 14 enuncia: “Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

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

²⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. página 101.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 15 expresa: “En las empresas que dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

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

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

Ante la iniciativa de la Ley de 1970 el sector patronal propuso la supresión del artículo 15 y la inclusión de algunas de sus disposiciones en el artículo 13. Argumentó que la Iniciativa desconoce la forma de operación de la contratación y subcontratación de obras, al desvirtuar el concepto de intermediario, condicionando la autonomía jurídica y funcional de las empresas, a factores de solvencia y proporcionalidad, incompatibles con el estilo financiero de operación de la pequeña y mediana empresa, además de prestarse a vaguedades en su interpretación.

Al proponerse la nivelación obligatoria de las prestaciones de la empresa principal a empresas colaterales de subsidio o servicio, se renuncia a la interpretación jurisprudencial del principio de igualdad de salarios a trabajo igual dentro de la misma empresa; y desde luego se propicia la desaparición masiva de muchas fuentes de trabajo cuya magnitud de operación y recursos no podría afrontar los costos de la gran empresa, impidiendo el desarrollo horizontal de fuentes de trabajo.

A la proposición del sector patronal se argumentó que desde hace más de un siglo los trabajadores y las legislaciones se han esforzado por restringir la intermediación, pues ha sido una de las fuentes de explotación del trabajo. Las observaciones del sector patronal intentan conservar el sistema insuficiente de la Ley de 1931. No resulta procedente la supresión del artículo 15, ya que es una consecuencia del numeral 13 y tiende a evitar los males que produce la intermediación.

Con frecuencia se organizan empresas que son prolongación de otra, para que le presten en forma exclusiva o principal obras o servicios; mediante este procedimiento y a pretexto de que son empresas pequeñas, dan a los trabajadores prestaciones inferiores a cambio de su trabajo y con frecuencia no disponen de elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones. El hecho de la constitución de una empresa y de que se le reconozca su capacidad jurídica, no debe utilizarse como un procedimiento para burlar los derechos de los trabajadores.

No es exacta la tesis de que el principio de la igualdad de salario valga exclusivamente dentro de cada empresa. Esta idea desconoce la naturaleza del contrato colectivo obligatorio o contrato ley, cuya finalidad es uniformar las condiciones de trabajo y, consecuentemente, establece el principio de la igualdad de salario en todas las empresas de la misma industria.²⁷

El artículo 15 también se modifica para atender las exigencias de la industria, que obligan a la diversificación de trabajos, de tal manera que es frecuente la formación de empresas especializadas en un producto que será utilizado por otra u otras. Cuando estas empresas disponen de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, no existe razón

²⁷ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1997, página 159.

alguna para que se establezca una responsabilidad solidaria de la empresa que adquiere una parte o todos sus productos: En cambio, cuando la empresa que se constituye para la producción de un objeto determinado, no dispone de elementos propios, tal como lo dice el artículo que se propone, surge la responsabilidad solidaria. Ahora bien, tomando en cuenta la intención del régimen de la Revolución, para realizar la justicia geográfica, procurando que la industria cubra todo el país y no se concentre tan sólo en las principales ciudades, se establece en la nueva redacción de la fracción II, que los trabajadores disfrutarán de condiciones de trabajo proporcionadas a las de aquéllos que prestan sus servicios en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, habrán de tomarse en cuenta las diferencias económicas de las regiones y los salarios mínimos que rigen en ellas.

En conclusión, el intermediario, no actúa en nombre del beneficiario de la obra, o sea del patrón, sino que actúa en su propio nombre; por lo que queda obligado él mismo con los trabajadores contratados, pero a su vez extiende esa responsabilidad al beneficiario de la obra por cuenta del cual se realiza la misma.

De ahí se desprenden dos conceptos: el del intermediario, o patrón intermediario, según se considere que sea preferible llamarlo, y la del beneficiario de la obra, o patrón indirecto; de manera que, el intermediario tiene la doble condición de su calidad de tal, como agente del beneficiario de la obra, y además el de ser también el patrón al que los trabajadores pueden exigirle las responsabilidades laborales directamente, ya que los contrata en su propio nombre.

Así, se ofrece esta definición: "Intermediario es aquella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o en beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste haya autorizado expresamente al intermediario, o recibiera la obra ejecutada."

La Ley Federal del Trabajo regula la figura del intermediario no en función del aspecto formal que adopte – se llame intermediario o patrón – sino en la garantía que ofrezca para el cumplimiento de las obligaciones laborales ante el trabajador; esto es, se invierten los términos, de manera que no es la forma de contratar el servicio lo que define la calidad jurídica del contratante, sino la seguridad jurídica del que presta tales servicios, lo que determina el carácter de aquel.

Si el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo dice que: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”; y no dice: Intermediario es la persona que interviene en la relación de trabajo de otra u otras que prestan servicios a un patrón; es porque la intermediación supone un acto previo a la prestación del servicio.

La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que presten un trabajo en una empresa o establecimiento. Intermediario es un mandatario, gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona.

Si se trata de una empresa establecida que cuenta con elementos propios suficientes para asumir las obligaciones patronales, no se considera intermediario sino patrón, según el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, la Ley contempla la hipótesis de que el falso intermediario pretenda eludir sus responsabilidades patronales.

La empresa que se ostenta como patrón pero que actúa como intermediario, si no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones laborales con los trabajadores, hará extensiva solidariamente la responsabilidad de las mismas a los beneficiarios directos de las obras o servicios.

Para evitar que las empresas utilicen la intermediación para otorgar prestaciones laborales inferiores a las que rijan en sus contratos colectivos, el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I prescribe una nivelación de condiciones de trabajo entre los trabajadores contratados por el intermediario y los que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento que constituya el verdadero patrón.

Para evitar que se convierta en actividad de lucro mercantil, la fracción II de dicho artículo dispone que “los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”, para evitar que se convierta en actividad de lucro mercantil.

Del artículo 13 se desprende que “deben considerarse como intermediarios únicamente a las personas que contratan o intervienen en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un patrón”; es decir, que no contraten por cuenta propia sino por cuenta de un tercero, que es el verdadero patrón.

Cuando los denominados intermediarios constituyen empresas establecidas que contratan trabajadores y que cuentan con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de esas relaciones laborales, se consideran patrones y no intermediarios; y en caso de no cumplir con las obligaciones contraídas con los trabajadores, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios.

Aunque se denomine intermediario se considera jurídicamente como patrón a la empresa establecida que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes (maquinaria, instrumentos de trabajo, materias primas, etc., y trabajadores propios, así como recursos económicos para cubrir las prestaciones derivadas de su contratación; pero en caso de incumplir las obligaciones contraídas con sus trabajadores, serán solidariamente responsables con estos patrones, los beneficiarios de las obras o servicios prestados.

Este precepto tiende a evitar que empresas contratistas o subcontratistas ocasionales, asuman la responsabilidad jurídica de patrones, careciendo de solvencia para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y que con ello se impida que los trabajadores dejen de percibir las prestaciones derivadas de sus servicios porque los beneficiarios directos de las obras o servicios se escuden con la formalidad de una empresa aparentemente responsable, para eludir sus responsabilidades laborales.

La finalidad de este precepto es correcta cuando se trata de una contratación que vincula solidariamente a la empresa que contrata los servicios con la empresa que es beneficiaria de los mismos. Pero resulta inadecuado incluir en esa responsabilidad solidaria, a las personas físicas que contraten con empresas legalmente establecidas para la realización de una obra o la prestación de servicios y al incumplirse las obligaciones contraídas por esas empresas con sus trabajadores, tengan que asumir una responsabilidad solidaria, como sería el caso de una persona que encomienda la edificación de su casa particular a una compañía constructora legalmente establecida, porque entonces esa persona no es la beneficiaria del trabajo sino la destinataria del mismo.

En cambio, cuando se trata de una empresa constructora que encomienda la realización de una obra a otra empresa subcontratista, la destinataria del trabajo realizado es al mismo tiempo la beneficiaria, por que obtiene un lucro mercantil.

En la legislación venezolana la responsabilidad del beneficiario del servicio cesa en el caso del contratista, porque extendería tanto el concepto de intermediación que pondría en peligro la ejecución de obras hechas mediante contrato, o arrojaría sobre el dueño de la obra responsabilidades excesivas, pero esa excepción generalizada confronta el peligro de que las empresas poderosas eludan responsabilidades laborales utilizando a contratistas independientes, con un doble inconveniente para el trabajador, el que sean menos solventes para atender sus compromisos laborales y que sus salarios y prestaciones resulten

inferiores a los que pudieran recibir directamente de la empresa beneficiaria del servicio o dueña de la obra.²⁸

En la República Argentina, en la Ley Sobre Accidentes de Trabajo la responsabilidad del patrono subsiste, aunque los obreros trabajen bajo las órdenes de un contratista y no tengan vínculos directos con la empresa. Sólo se requiere como condición que el contratista sea un medio que utilice el patrono para la explotación de su industria o de una rama de esta. La responsabilidad no existe – dice Antokoletz – cuando un particular se vale de un contratista para encargarle un trabajo ajeno a su industria; por ejemplo, un trabajo de albañilería, pintura o carpintería para su casa particular; en este caso, el responsable es el empresario contratista. La solución sería distinta, si el patrono especulara con la construcción de casas para vender, alquilar o lucrar con sus rentas”.²⁹

El término contratista, que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue suprimida en la Ley de 1970, porque la figura del contratista ocultaba a la del intermediario, una solución que servía no solamente para liberar de responsabilidad a los empresarios, sino también para abatir las condiciones de trabajo.³⁰ El artículo 13 actual mejoró la redacción de la Ley anterior, al no limitarse la fórmula de “elementos propios” lo que permitía que los supuestos contratistas exhibieran algunos útiles de trabajo para justificarse, pues este señala que “no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus

²⁸ Cfr. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda edición, “El Ateneo”, Argentina, 1972, página 242.

²⁹ Cfr. ANTOKOLETZ, Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Buenos Aires, 1971, página 39.

³⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. página 170.

trabajadores.” El agregado suficientes tiende a garantizar los derechos de los trabajadores.

En el inicio de este capítulo, anotamos nuestros puntos de vista acerca de las definiciones de las palabras derecho y trabajo. El tipo de trabajo que regula el derecho mexicano y lo que entiende por trabajo, por relación de trabajo, por contrato individual de trabajo y las presunciones al respecto.

A continuación, tratadistas como Trueba, Cabanellas, De Buen, De la Cueva, Deveali, Castán, Dávalos y Sánchez Alvarado enriquecieron nuestros análisis sobre conceptos tales como subordinación, remuneración, derecho del trabajo, derecho laboral, persona física y moral.

Inmediatamente, entramos al estudio de lo que se conoce como trabajadores de planta; contratos por tiempo indeterminado, indefinido, permanente; y estabilidad en el empleo absoluta y relativa.

Después, examinamos todo lo relacionado con el trabajador eventual, la obra determinada, el tiempo determinado, el contrato de trabajo temporal, por tiempo fijo, contrato a prueba y el trabajador interino.

Posteriormente, investigamos lo relativo a todos los conceptos de patrón como persona física, moral y el estado como patrón.

Por último, nos referimos a las nociones existentes respecto del servicio para la colocación de trabajadores, el servicio nacional de empleo, las bolsas de trabajo, el intermediario y el no intermediario.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL INTERMEDIARIO

En este segundo capítulo analizaremos los antecedentes y evolución de la colocación de los trabajadores, el régimen corporativo, las asociaciones de compañeros, la revolución industrial, la historia del derecho del trabajo, la lucha en contra de los intermediarios y las agencias de colocación, los Talleres Nacionales, el derecho de coalición, la prohibición del marchandage, el traficante de mano de obra, y el empresario contratista.

2.1. Antecedentes generales

El sistema más antiguo para la colocación de los trabajadores es la vieja práctica romana de acudir a la plaza pública y ofrecerse en arrendamiento.

En la primera mitad de la Edad Media, además de este sistema, se encargaron los conventos de procurar colocación a los trabajadores. Con el régimen corporativo desaparecieron estos métodos, pues era privilegio de la corporación inscribir a las personas que podían ser ocupadas como aprendices o compañeros.

En un principio bastó el sistema, pero a medida que la corporación restringía la libertad para abrir nuevos talleres, lo que hacía difícil el ingreso como aprendiz o compañero, apareció una nueva forma, cuyo auge se encuentra en los siglos XV y XVI.

En el siglo XV se formaron, al lado de las corporaciones las asociaciones de compañeros cuya finalidad era la ayuda mutua y la defensa de los intereses frente a los maestros; estas asociaciones crearon los albergues para compañeros

(Aubergue de la Mère en Francia, Herbergen Für wandernde Gesellen en Alemania), a los cuales tenía derecho de ingresar todo compañero que viniera de otra ciudad en busca de ocupación; se le proporcionaban ocupación y alimentos hasta tanto se le encontrara ocupación pero debía reintegrar esos gastos con los primeros salarios que percibiera. Con la destrucción que hizo el Estado de las asociaciones de compañeros, desaparecieron también sus albergues.

2.2. La revolución industrial.

El inicio de la Revolución industrial suele ubicarse en el año de 1760. En rigor no puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses de los cuales probablemente el más conocido es James Watt (1736-1819), constructor de instrumentos de precisión e inventor de la máquina de vapor, cuyo uso principal era producir movimiento alternativo, básicamente para bombear agua. El nombre “Revolución industrial” es ampliamente discutible, ya que los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria sino también fueron sociales e intelectuales. El sistema de relación entre los hombres que ha sido llamado capitalismo se originó mucho antes de 1760 y alcanzó su pleno desarrollo después de 1830.

Las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial para los trabajadores fueron, en primer lugar, la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. En las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la función exigía producir en gran escala. En la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos; en segundo lugar, la prolongación exagerada de la jornada de trabajo.

En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación y con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol, quedando

también sujetos a este régimen los niños y las mujeres. Los niños llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad.

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. En el año de 1802 se promulgó la Ley sobre la salud y Moral de los aprendices, que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores.

Desgraciadamente ello se hizo cuando el peor período de la Revolución industrial había pasado y ni esta ley ni otra sancionada en 1819, aplicable a los niños “libres e indigentes”, logró la eficacia que el parlamento estimaba.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde la falta de moneda fraccionaria y la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas que llegó a constituir un sistema “normal” de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales.

2.3. Antecedentes en Europa en los siglos XVIII y XIX.

La legislación de Francia, si bien no es la más avanzada de nuestros días, encierra la historia del problema en el siglo antepasado, Es la misma historia del derecho del trabajo; lucha de los trabajadores para evitar la explotación de los intermediarios y de las agencias de colocación.

La Ley Chapelier había prohibido toda organización de los trabajadores, en cambio la Asamblea Constituyente creó Agencias Gratuitas para la colocación de los trabajadores, pero su vida fue breve.

Durante el Consulado, autorizó el Prefecto de Policía la creación de Agencias Privadas, que podían cobrar las cuotas fijadas por la misma Prefectura y gozaban

de un monopolio para la colocación de los trabajadores en la profesión que se les señalara; el sistema era contrario al principio de la libertad de trabajo y con el tiempo fue suprimido.

La colocación de los trabajadores devino un comercio privado y por falta de vigencia, se cometieron multitud de abusos en el cobro de las cuotas.

En febrero de 1848 estalló la revolución francesa cuyas tendencias no quedaron claramente definidas. Apareció en sus orígenes como una reivindicación de la pequeña burguesía para participar en el poder; pero no fue esa clase social sino la masa trabajadora, la que hizo la revolución y por eso fue posible liquidar la monarquía y establecer la República. Y aun pudo el proletariado imponer en el gobierno provisional a Ledru-Rollin y Flocon, representantes de la clase media, a Louis Blanc y al trabajador Albert.

El proletariado no se conformó con el establecimiento de la República, quería una República Social y principió la lucha por una legislación del trabajo, que habría de contener los siguientes puntos esenciales: Reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un Ministerio para realizar esos fines.

Ante la creciente agitación, se vio obligado el gobierno a otorgar la primera concesión: Reconocimiento del Derecho a Trabajar. Seguida de la apertura de los Talleres Nacionales, cuya finalidad era realizar aquel derecho, proporcionando ocupación a los desempleados.

Las conquistas obreras quedaron consignadas en el decreto de 26 de febrero y su importancia fundamental consiste en que son las primeras obtenidas mediante la acción violenta del proletariado. No se detuvieron los trabajadores franceses y días después impusieron el decreto de 28 del mismo febrero, por

virtud del cual quedó integrada la Comisión de Luxemburgo encargada de redactar la legislación social.

Durante los meses de febrero y marzo se sucedieron varios decretos que introdujeron trascendentales reformas: Reorganización de los Conseils de Prud' hommes, precursores lejanos de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje; supresión de los intermediarios; contratación directa; supresión de las agencias pagadas de colocación y su substitución por agencias gratuitas; jornada de trabajo de diez horas en París y de once en las Provincias; reconocimiento, lo que era aun más importante, sin limitación, del derecho de coalición, que implícitamente traía consigo la libertad de asociación y de huelga; y establecimiento, por último, del sufragio universal.

Como se hizo notar en el párrafo anterior, uno de los primeros actos de la revolución francesa de 1848, fue prohibir la intermediación (marchandage)³¹

La intermediación, tal como existía en Francia, era motivo de constantes quejas de los obreros, pues mediante esa institución encargaba el patrono a un tercero contratar los servicios de los obreros para ejecución de los trabajos; esta situación producía una doble consecuencia, igualmente enojosa para los trabajadores: Por una parte, que el intermediario resultara ser el único patrono de los obreros contratados, con el peligro de su insolvencia y, de otro lado, que los salarios de los obreros tuvieran que reducirse, ya que, de la cantidad designada por el patrono para ese efecto, tenía que descontarse la utilidad del intermediario.

El marchandage forma de explotación del trabajo humano fue pura y exclusivamente una especulación sobre el trabajo del hombre, llevada a cabo por una persona, llamada marchandeur, que compraba mano de obra y la vendía

³¹ Cfr. Marchand. Pertenece al comercio o a los que comercian, mercantil. El que trafica o comercia. Decimonovena edición, Diccionario de la Lengua Española, Madrid, 1970, página 846.

luego a un empresario obteniendo un lucro. Esta operación, que hería la dignidad humana, fue con el tiempo desterrada de las costumbres y considerada un delito.

En plena revolución de 1848, a pedido de la Comisión de Luxemburgo, un decreto de 2 de marzo de ese año, declaró que “la explotación de los obreros por subcontratistas, obreros llamados marchande o tachèrons, es esencialmente injusto y contrario al principio de la fraternidad. La revolución de 1848 por esta razón convirtió el marchandage en un delito correccional, y sin caer en la represión penal, vemos – más tarde en el resto de los países – prohibir esta repudiable especulación que transformaba el trabajo humano en una mercadería envilecida.

El 25 de marzo de 1852 se dictó un decreto reglamentando el funcionamiento de las Agencias de Colocación: Se debía obtener autorización del Municipio, a cuya vigilancia quedaban sujetas; el Municipio fijaba las tarifas; se previno que no se cobraría cuota al obrero si no se le proporcionaba ocupación; se dispuso que, si se cobraba por derecho de registro la cuota se devolvería al no proporcionarse ocupación y en todo caso se incluiría en la cuota señalada en la tarifa; finalmente, se autorizó al Municipio para retirar la autorización, si descubría alguna violación a la ley. La Vigilancia del Municipio no fue eficiente y los abusos continuaron.

De estos años data la lucha de los trabajadores, hasta conseguir se dictaran las leyes de 1904, 1925 y 1928.

En la legislación francesa la ley de 1904 modificó el sistema de 1852 y se completó en las leyes de 1925 y 1928. La legislación se divide en dos capítulos, uno para las agencias privadas y otro para las oficiales: La legislación para las primeras es bien estricta; los Municipios han de procurar suprimirlas para crear en su lugar agencias oficiales; puede el Municipio suprimir cualquier agencia mediante el pago de una indemnización y si bien autoriza la ley la concesión de nuevas licencias, pueden suprimirse en cualquier tiempo, aun sin indemnización; finalmente, ninguna agencia privada puede cobrar cuota alguna a los trabajadores.

Las agencias oficiales, cuyo servicio sería gratuito para los trabajadores, se organizaron en forma piramidal, del Municipio al Ministerio de Trabajo y se integraron con representantes de los trabajadores y de los patronos.

El Derecho Alemán anterior al nacionalsocialismo acusa las mismas tendencias generales de la legislación francesa. En un principio, existieron dos instituciones, las agencias comerciales (*Gewerbsmäßige Stellenvermittlung*), verdaderas empresas mercantiles que cobraban cuota a trabajadores y patronos y el servicio gratuito (*Arbeitsnachweise*), cuyas formas principales eran las bolsas de trabajo, las agencias filantrópicas y las agencias oficiales.

Las agencias comerciales proceden del siglo pasado y encontraron apoyo en la Ley del Trabajo de Bismark de 1869; suprimidas en 1883, renacieron en 1900, para desaparecer definitivamente en 1931. La última ley data del año de 1922 y únicamente admitió el servicio gratuito, señalando el citado año de 1931 para la desaparición de las agencias comerciales. Las agencias oficiales, al igual que en Francia, se organizaron en pirámide, partiendo de los Municipios, a los Estados Federados, hasta el Departamento Federal para la Colocación de los Trabajadores (*Reichsamt für Arbeitsvermittlung*), en el concepto de que todos los organismos se integraban con número igual de trabajadores y patronos.

El dato nuevo que aportó la legislación alemana fue la obligación de los patronos de denunciar todas las plazas vacantes, si bien quedaron en libertad de utilizar trabajadores no inscritos en los organismos oficiales.

La organización del seguro contra la desocupación produjo un cambio en el sistema y, prácticamente, la desaparición del servicio, convirtiéndose las agencias oficiales, desde 1927, en órganos del Instituto del Seguro Social. Todo trabajador que no tuviera ocupación quedó obligado a registrarse en el Instituto del Seguro y todo patrono, a su vez, debía denunciar sus plazas vacantes; la ley, no obstante,

respetó la libertad de contratación, pero los buenos oficios del Instituto del Seguro dieron excelentes resultados.

En la legislación italiana la declaración XXIII de la Carta Fascista del Lavoro, asignan al servicio para la colocación de los trabajadores, los siguientes caracteres: a) El estado considera la colocación de los trabajadores como una función o servicio público y lo asume directamente; en consecuencia, quedó prohibido todo servicio privado de colocación, aun gratuito; b) Los órganos encargados del servicio deben integrarse en forma corporativa, con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos; c) Los patronos están obligados a utilizar a los trabajadores inscritos en las agencias oficiales, bajo la amenaza de sanción; d) Debe preferirse a los trabajadores miembros del Partido Fascista y de los sindicatos, según la fecha de inscripción; e) los órganos corporativos del Estado quedaron encargados de la vigilancia de la legislación.

La legislación italiana aportó también un dato: La obligación para los patronos de utilizar a los trabajadores inscritos en las agencias oficiales.

2.4. La reglamentación mundial del intermediario.

En el capítulo anterior vimos la lucha de los trabajadores, en países europeos como Francia, Alemania, Italia y las conquistas en sus respectivas legislaciones, para evitar la explotación de los intermediarios y las agencias de colocación.

En España, también existen empresarios cuya actividad consiste en la preparación y ofrecimiento de los servicios de trabajadores, cobrando un precio, y obteniendo por esta actividad de mediación un beneficio, que hace efectivo bien del empresario principal a quien suministra trabajadores, bien de éstos, minorando así sus salarios.

Esta actividad ha hecho que los ordenamientos jurídicos hayan mirado con gran recelo, hasta tiempo muy reciente las distintas variantes de la figura del contratista de mano de obra.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 34 y 88, celebrados en 1933 y en 1948, en Ginebra, Suiza y en San Francisco, Estados Unidos de Norteamérica, respectivamente, que prohibían la existencia de agencias privadas de colocación con fines lucrativos, fueron revisados por el Convenio número 181 de dicha organización, que permite el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, y el cual fue ratificado por España en donde entró en vigor el 15 de junio del año 2000.³²

Las normas del Código Penal del 23 de noviembre de 1995 relativas a los delitos contra los derechos de los trabajadores castigaban con prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses a los que traficaran de manera ilegal con mano de obra.³³

Cuando el tráfico ilegal se atribuía a personas morales, la pena se imponía conforme a las reglas generales a los administradores o encargados del servicio.

El Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de de 1995 prohibía la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa distinta de la que inicialmente los contrató.³⁴

³² Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo. Decimoctava edición, Civitas, Madrid, 2000, página 527.

³³ Cfr. *Ibidem*, página 114.

³⁴ Cfr. *Ídem*.

La prohibición abarcaba tanto al tráfico abierto como al disimulado. Era la definición de lo que la jurisprudencia denominaba una empresa aparente y la doctrina un titular ficticio, entre los titulares reales (empresario y trabajador) de una relación jurídica, un centro artificial de imputación de normas laborales, lo que describía al traficante como mediador no autorizado de contratos de trabajo cuya actividad se prohibía.

En primer lugar responderían traficante y empresario solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y (por causa de éstos, durante el período que durara la cesión) con la seguridad social; se trataría de responsabilidad de pago de salarios y cotizaciones sobre éstos, o de responsabilidad por defectos de cotización.

En segundo término, los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrían derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o en la cesionaria, elección que podían realizar en cualquier tiempo mientras subsistiera la cesión.

Incorporarse a la empresa cesionaria era lo que frecuentemente querían los cedidos, porque en muchos casos la cedente más que apariencia o engaño era una empresa insolvente; la cedente tenía el derecho de comprobar que era una auténtica empresa susceptible de integrar en su seno al trabajador cedido.

La incorporación a la cesionaria se realizaría en las condiciones ordinarias de los trabajadores de ésta que trabajaran en puesto igual o equivalente, contando la antigüedad desde el inicio de la cesión.

Es preciso distinguir con claridad entre dos figuras:

- El traficante de mano de obra que adopte la apariencia de empresario real, al que se asimila el pretendidamente independiente

de otro principal para el cual exclusivamente trabaja; estamos ante una forma de la recién analizada cesión ilícita de mano de obra.

- El empresario [contratista] que asumiendo los riesgos, obligaciones y responsabilidades propios de dicha condición de empresario, con una organización y gestión propias, asume la realización de obras o servicios cuya ejecución le confía otro [empresario principal], para si propio o para la ejecución de un encargo que a su vez ha recibido de otro empresario, en cuyo caso éste es el principal, lo que quiere decir que el contratista subcontrata [confía a un subcontratista] parte de su encargo (apareciendo entonces la serie [1] empresario principal, [2] contratista, [3] subcontratista, en vez de la serie simple empresario principal-contratista. Contratos todos ellos lícitos – resultantes de la amplia posibilidad del uso por cada empresa de empresas auxiliares – .

En algunos países de América se ha legislado sobre el servicio de colocación: los artículos 86 a 88 del Código Chileno del Trabajo, dejaban a cargo del Estado la organización de las agencias de colocación y prohibían el servicio privado, con la sola excepción del que prestaran los sindicatos; el servicio sería gratuito y se preveía la formación de comités mixtos de trabajadores y patronos, como cuerpos asesores.

En Uruguay el artículo 3 de la ley 10,449 disponía que “el empresario que utilizara subcontratistas o intermediarios permanecería, no obstante, obligado subsidiariamente al pago de los salarios mínimos fijados”. Una disposición similar contenía el artículo 2, in fine, de la ley de 28 de febrero de 1941, sobre reparación de accidentes de trabajo. Ambas normas proclamaban el principio de la responsabilidad subsidiaria como una garantía establecida en beneficio de quien se vería obligado a prestar sus servicios dentro de esta modalidad contractual.

El derecho uruguayo considera que con estas medidas es posible defender eficazmente al trabajador en los casos en que, un tercero, aparece en la relación de trabajo pretendiendo destruir la vinculación directa y real que debe existir entre el obrero y el verdadero empleador. Ha tomado tales medidas con el fin de evitar que un “hombre de paja” pueda aparecer en la relación de trabajo con el fin de hacer desaparecer toda vinculación jurídica entre el trabajador y el verdadero patrono.³⁵

Tratando de evitar que tal maniobra de los resultados perseguidos, el artículo 2 de la ley de 12 de noviembre de 1943, sobre salario mínimo, establece que “el empresario que utilice subcontratistas o intermediarios permanecerá no obstante obligado subsidiariamente al pago de los salarios mínimos fijados”.³⁶

La legislación del trabajo de Brasil reservó a los sindicatos la facultad de organizar agencias de colocación.

2.5. Causas que originan la limitación del intermediario

La intermediación es motivo de inconformidades, por que algunos patrones acostumbran encargar a terceros la contratación de trabajadores para la ejecución de diferentes actividades laborales, produciendo dos consecuencias. Una, que el intermediario resulte ser el único patrón de los trabajadores contratados, con el riesgo de que pueda resultar insolvente y, otra, que los salarios de los trabajadores tengan que reducirse, por que de la cantidad designada por el patrón para tal efecto, tenga que descontarse la utilidad del intermediario.

³⁵ Cfr. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen II. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1977, página 168.

³⁶ Cfr. *Ibidem*, página 306.

La intermediación en el ámbito laboral, en algunos casos, constituye una forma de explotación del trabajo humano, una especulación sobre el trabajo del hombre, llevada a cabo por una persona llamada intermediario que contrata mano de obra a precio bajo y la vende luego a mayor precio a un empresario, obteniendo un lucro. Esta transacción, que hiere la dignidad humana, fue en algún tiempo desterrada de las costumbres y considerada un delito, por considerar que convierte al trabajo humano en una mercadería envilecida.

Algunos patrones se valen de personas que simulan tener el carácter de contratistas, para obtener servicios de trabajadores que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y para negarles a los mismos las prestaciones adicionales correspondientes.

Al contratista insolvente se le considera como intermediario. El Intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley.

Actualmente, en algunos casos, entre la empresa principal y el intermediario se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración.

En esos casos, el intermediario cumple los requisitos de una empresa, fiscales, de la Ley del Seguro Social, inscripción como contratista autónomo en cámaras industriales, de comercio, de la construcción, aún cuando estos requisitos no tengan como base una estructura confiable.

Algunas empresas filiales de otras les prestan en forma exclusiva o principal obras o servicios. Con esta táctica y con la excusa de ser empresas pequeñas, dan a los trabajadores prestaciones inferiores a cambio de su trabajo y,

obviamente, no disponen de elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones.

Consideramos que muchas de estas empresas, legalmente constituidas y con capacidad jurídica, se utilizan frecuentemente para burlar los derechos de los trabajadores.

De todos los mecanismos, la utilización de empresas de mano de obra parece la más descarada y fraudulenta.

El mecanismo inicia con la constitución de una sociedad mercantil que contrata trabajadores.

Los trabajadores los pone a disposición de empresarios que celebran un contrato de arrendamiento de servicios y pagan a la empresa prestadora del servicio una suma que incluye el precio de la mano de obra, los impuestos correspondientes y la utilidad de la prestadora.

La prestadora garantiza que el empresario principal podrá separar a los trabajadores que no le convengan, sin responsabilidad alguna, y sin tener que pagarles utilidades.

Con las empresas de mano de obra, aparentemente desaparece la relación laboral entre la empresa beneficiaria y los trabajadores que formalmente lo son de la empresa que los contrató para servir a terceros.

Este sistema está más cerca de una situación de fraude que de ser una institución legítima, porque, en última instancia es un caso notorio de intermediación previsto en los artículos 13 a 15, inclusive, de la Ley Federal del Trabajo, aunque la prestadora trate de disimular ese hecho. Y en el disimulo está la maniobra fraudulenta.

El recurso de los contratos civiles o mercantiles, utilizado inclusive en el ámbito de la burocracia al amparo de la parte final del artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, avaladas por decisiones injustificadas de los tribunales de trabajo confirmadas por la Justicia Federal.

Todas estas decisiones podrían tener el remedio de que los tribunales aplicaran los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y, de manera particular el contenido en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Hoy las presunciones se pierden en el barullo de las formas civiles o mercantiles o de supuestas relaciones comerciales entre empresas por virtud de las cuales se prestan servicios o se alquilan trabajadores.³⁷

En la primera parte de este capítulo, abordamos el tema de los sistemas utilizados por los trabajadores para buscar ocupación laboral en la Antigüedad, Edad Media, Francia y Alemania.

En la segunda parte de este capítulo, nos referimos a los cambios que la revolución industrial produjo en perjuicio de la clase trabajadora.

En la tercera parte de este capítulo, mencionamos los antecedentes de la lucha de los trabajadores en contra de los intermediarios y de las agencias de colocación; su intervención en la Revolución Francesa, sus conquistas obtenidas mediante la acción violenta; supresión de los intermediarios, contratación directa,

³⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 2001, páginas 77 a 79

libertad en el trabajo, disminución de la jornada de trabajo, legislación del trabajo, libertad de asociación y derecho de coalición.

En la cuarta parte de este capítulo, hablamos de las agencias de colocación y la reglamentación del intermediario en países como España, Chile, Uruguay y Brasil.

En la quinta parte de este capítulo, expresamos que la simulación para la evasión de responsabilidades, la mercantilización del trabajo, la insolvencia, la explotación del trabajo humano, la especulación sobre el trabajo del hombre y la reducción de los salarios, son algunas de las causas que originan la limitación del intermediario.

CAPITULO III

EL INTERMEDIARIO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

En este tercer capítulo exploraremos los orígenes del derecho en México desde la época precolombina; avanzando por la época colonial; continuando por el imperio de Maximiliano; pasando por el Porfiriato; transitando la época revolucionaria y la constitución de 1917; para concluir en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.

3.1. Antecedentes generales

A finales del siglo XV, dentro de nuestro actual territorio existían dos formas de organización política y cultural, llamadas Mesoamérica y Ariadnamérica. La primera se refiere a las altas culturas ubicadas en la zona central, las costas y la península de Yucatán. La segunda se refiere a las culturas asentadas en la zona norte, con un grado menor de desarrollo.

Dentro del área mesoamericana, el derecho que ha recibido mayor atención es el de los aztecas o mexicas por ser quizá del que más testimonios se conservan. Los derechos de las otras culturas hasta ahora apenas han recibido alguna breve mención en las obras de los historiadores.

El Derecho del Trabajo en México se divide en cuatro etapas: Azteca, Colonia, México Independiente, Período Contemporáneo.

3.1.1. El pueblo azteca

Se componía de macehuales que requerían de un trabajo para subsistir y de nobles o señores que obtenían de los primeros los productos para satisfacer sus necesidades. Más que clases sociales eran castas: nobles, guerreros y sacerdotes.

Los guerreros gozaban de los más altos privilegios y gobernaban directamente a la población azteca. El Rey pertenecía a esta clase, los miembros del Consejo y la burocracia también. Tenían dos funciones gobernar y hacer la guerra.

Los sacerdotes, tan importantes como los guerreros, gobernaban indirectamente a la población, tenían a su cargo la práctica de los ritos y las ceremonias religiosas. Como los guerreros y los sacerdotes no tenían más funciones que las ya mencionadas, económicamente eran clases ociosas que ejercían una tiranía sobre el resto del pueblo.³⁸

El común del pueblo practicaba la agricultura. Todos los jefes de familia eran agricultores que poseían una pequeña heredad para su cultivo, obteniendo los medios para su subsistencia.

Aparte de la agricultura había entre los aztecas artesanos que practicaban un oficio del cual también obtenían medios para su subsistencia al vender sus productos en el mercado de Tlatelolco.

Los artesanos de un mismo oficio formaban asociaciones, vivían en un barrio, tenían un dios, al del oficio, al que celebraban haciendo fiestas en común, enseñaban a sus hijos la profesión.

³⁸ Cfr. CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, México, 1984, página 36.

Los aztecas no menospreciaron la práctica de los oficios, según la importancia de la actividad eran las consideraciones de que se les hacía objeto a quienes lo practicaban. Los comerciantes llegaron a hacer un grupo diferente, una clase distinta del común del pueblo.

Los comerciantes tenían a su cargo el gobierno del mercado de Tlatelolco, disfrutaban de una especie de fuero, mantenían relaciones con los sacerdotes y los guerreros.

El pueblo azteca satisfacía sus necesidades mediante el cultivo de las tierras, así como de una economía local abastecida por las personas que ejercían un oficio produciendo para vender sus propios artículos y por un intercambio de mercancías con pueblos distantes del Valle de México.

En el pueblo azteca no podemos hablar de ideas sociales, pero como se practicaron ciertos principios conviene subrayarlos. El de la libertad de trabajo: salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas, de cultivar sus heredades, que siempre fueron remuneradas, el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y quien los recibía. Los trabajadores ocurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado ofrecían sus servicios; quien los requería se concertaba con ellos y fijaban ambos las obligaciones que contraían.

En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración. Las formas familiares del trabajo y la organización corporativa tuvieron el efecto de impedir la explotación.

Los trabajos forzosos entre los aztecas estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, sujetos estos últimos que realizaban el transporte de

personas y cosas. La esclavitud no tuvo los caracteres de la europea; el esclavo no dejó de concebirse como una persona humana ni como una entidad jurídica; jamás se le concibió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.

El esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo.

Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o del hombre libre así mismo.

La esclavitud fue un medio por el cual las gentes comunes del pueblo podían ingresar a las clases superiores; era frecuente que los esclavos, menores de edad, podían ingresar a las clases superiores; era frecuente que los esclavos, menores de edad, pudieran ingresar al Calyecac y al Calmeyac, centros de cultura azteca que preparaban para la carrera religiosa y la guerra.

El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar la esclavitud y ampararse en el templo.

Los siervos o mayeques, eran los trabajadores del campo. El siervo, era una especie de esclavo del dueño de la tierra. Se transmitía con ella y tenía la obligación de cultivar la heredad.

Los tamemes, eran los hombres que ejercían la actividad de cargadores, eran la clase más baja del pueblo azteca. Eran un simple medio de transporte y sólo podían ejercitar esa actividad.

Independientemente de esos trabajos forzosos, los aztecas imponían a los pueblos sometidos, la obligación de tributar, que tenía el efecto de establecer indirectamente cargas de servicio en contra de los pueblos sojuzgados.³⁹

3.1.2. El trabajo en la época colonial

Estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara de el trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo.

El trabajo en las ciudades se ejecutó en la mayoría de los casos en sistemas corporativos. En España, como en toda Europa, prevaleció la forma artesanal de producción, por lo que se trasladaron a México las instituciones que ahí se conocían y practicaban.

Fue así como se implantó en el país el régimen corporativo con ciertas diferencias del existente en Europa: No se hicieron extensivos a la clase indígena y se le dejó en libertad para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar eran los españoles y se prohibió dicha práctica a los indígenas

Cuando los indígenas practicaban un oficio sujeto a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna y se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

Las ordenanzas de la corporación regulaban la vida de toda la ciudad que como en España y Europa tuvieron la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo, cuya aplicación no tuvo el rigorismo que en Europa.

³⁹ Cfr. Ibídem, página 39.

Los españoles sometieron a la esclavitud a los indígenas cuya mano de obra se consideró la riqueza más grande de América y ante los abusos cometidos tuvieron que intervenir los Reyes de España para protegerlos y liberarlos de la ambición de los conquistadores.

Las Leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a los indígenas y en materia de trabajo constituyeron un verdadero código que regulaba el contrato de trabajo reconociendo y sancionando su libertad de trabajo, protegiéndolos, limitando su edad de admisión en el trabajo, obligando a su trato humano y limitando su contrato de trabajo a un año.

Algunas leyes regularon el salario prohibiendo descuentos al mismo para que los trabajadores lo obtuvieran en su integridad (1576), estableciendo su pago en dinero (1609), señalando un límite de ocho días para su pago, en forma personal, en propia mano (1593) y diversos montos de salarios mínimos (1576) para determinadas actividades, siendo irrenunciables las normas protectoras del salario.

Otras leyes establecieron la jornada de ocho horas repartidas convenientemente (1593); obligaron al descanso semanal en domingo (1541), a la atención médica en caso de enfermedad (1785), otras más prohibieron la contratación de indígenas para ser trasladados del lugar de su residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas, y ocuparlos en labores insalubres y peligrosas.

En el trabajo del campo se instituyó el pegujal, o sea la entrega de una porción de tierra al peón para su cultivo en beneficio propio, con apeos, animales y útiles de labranza del patrón.

Los domésticos gozaban además de su salario, de los beneficios de la alimentación y de la habitación, de su curación en caso de enfermedad y del entierro en el de muerte.

Las leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.⁴⁰

Como medida de previsión social, en los centros de población indígena creados para evitar la dispersión y el alejamiento de los centros urbanos, para eludir las cargas, vejaciones y trabajos forzosos, no podían residir españoles, ni mulatos ni negros.

La encomienda fue una institución de origen medieval y forma de trabajo forzoso en sus orígenes, una asignación oficial de comunidades indígenas (pueblos encomendados) a un conquistador colonizador (encomendero). Implicaba para este último el cumplimiento de obligaciones tutelares, militares y religiosas a favor de las comunidades indígenas, otorgándoles a cambio el derecho al trabajo y el tributo de los indios.

Se la reglamentó para sustituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para su persona y sus intereses.

La encomienda era una concesión que otorgaban los reyes de España, que no estaba en el comercio, que podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al encomendero y que tenía una duración de tres o cuatro vidas.

⁴⁰ Cfr. *Ibidem*, página 41.

Desentrañar su naturaleza jurídica es difícil, debido a que esta institución contenía aspectos políticos, económicos, laborales, religiosos y militares.

Mediante esta institución el gobierno español se propuso recompensar a los conquistadores por los servicios prestados, incorporar a los indios a la economía colonial, evangelizarlos sin gastos para la corona y fortalecer la organización militar.

La encomienda en México comenzó en la segunda mitad del siglo XVI conciliando la libertad del indio con la de mantener la productividad de la tierra; y al perder todo su significado económico quedó cerrada de hecho y de derecho en la segunda mitad del siglo XVIII.

El trabajo forzoso de los esclavos y de los siervos fue una realidad durante la Colonia. El esclavo y el siervo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que podía disponer el dueño.

- El decreto de don Miguel Hidalgo, de 6 de diciembre de 1812 dado en la ciudad de Guadalajara por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exigencias que pesaban sobre los indios; y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.⁴¹

Desgraciadamente ese sentido social se perdió. La pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra Independencia. Había que arrebatársela de las

⁴¹ Cfr. *Ibidem*, página 42.

manos insurgentes, para que el movimiento se redujera a una desvinculación de España y se conservaran las condiciones sociales que prevalecían en el país.

El movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la Ciudad de México, aunque algunas ordenanzas entraron en desuso, al triunfo de aquél.

Las artesanías constituidas por personas especializadas en un oficio, que requerían un largo aprendizaje, conservaron sus regímenes de privilegio, debido en gran parte a la riqueza de sus respectivas cofradías y de la circunstancia misma de la preparación de sus miembros.

Las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la independencia. Se tenía la idea de que la Independencia del país, obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México; el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo tener esa consecuencia. Por lo tanto, desgraciadamente y aunque parezca increíble persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud.

En 1823 existían jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio para los hombres y de un real semanario para la mujer obrera y los niños; y en 1854, treinta y un años más tarde, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora.

Al caer en desuso las ordenanzas, las actividades relacionadas con las necesidades de la población fueron objeto de regulación por medio de reglamentos. Resulta ridículo mencionar que espulgando entre la paja únicamente podemos mencionar como un logro el hecho de que por medio de un reglamento se impuso a los propietarios de las tocinerías la obligación de proporcionar a los operarios, habitaciones cómodas y ventiladas para vivir; la reducción de la jornada

de trabajo a diez horas diarias; y los préstamos a los trabajadores por el importe de ocho días de salario.

Desgraciadamente, en ninguno de los bandos, declaraciones y constituciones que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta, se encuentran disposiciones que pudiéramos considerar derechos de los trabajadores.

3.1.3. El Estatuto del Imperio de Maximiliano de Habsburgo

La Ley que creó la Junta Protectora de las clases menesterosas y la Ley sobre trabajadores revelan como dicho Imperio captó los problemas sociales de México.

El Estatuto del Imperio consignó la Libertad del Trabajo. La Ley para la protección de las clases menesterosas, impuso a la Junta que creó la facultad de proponer reglamentos que ordenaran el trabajo y fijaran la cantidad y modo de retribuirlo.

La Ley sobre trabajadores de primero de noviembre de 1865, declaró la Libertad de Trabajo; reguló la jornada de trabajo fijándole una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer; los descansos de los domingos y días feriados; el pago del salario en moneda; el descuento de la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador que no podían trascender a la familia; la libertad de adquirir o no en las tiendas de la empresa.

Dicha Ley canceló las deudas provenientes de la entrega de efectos o mercancías; obligó al patrón a proporcionar al peón del campo, agua y útiles de labranza; a fundar una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños, cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores; fijó en medio día la

jornada de los menores de doce años de edad; consignó que la Ley de trabajadores se aplicara al trabajo del campo; y consignó multas de diez a doscientos pesos por cada infracción que se cometiera a la Ley.⁴²

3.1.4. La amarga realidad social del Porfiriato

Ante la mirada complaciente y el beneplácito del señor Presidente de la República, los 50 propietarios de las haciendas que cultivaban y cosechaban el henequén en Yucatán, tenían como esclavos a 8 mil indios yaquis de Sonora, 3 mil chinos y más de 100 mil indígenas mayas, que antes poseían las tierras que después fueron obligados a trabajar. “No nos consideramos dueños de nuestros obreros; consideramos que ellos están en deuda con nosotros”, se atrevió a decir el presidente de la Cámara Agrícola de dicho estado.

En las haciendas henequeneras la jornada de trabajo empezaba a las 4:00 de la mañana y terminaba cuando ya no se podía ver por la obscuridad, pero en el interior de las haciendas proseguía a veces durante muchas horas de la noche.

Dado que los esclavos mayas morían con mucha rapidez y que los yaquis no se adaptaban a las condiciones del ambiente, lograban que el obrero libre se endeudara con el patrón a través de prestamistas y negreros especializados, para abastecerse de nuevos esclavos.

La miseria económica de todo México se extendía a toda clase de peones del campo, operarios de fábricas de algodón, sirvientes domésticos, trabajadores de minas y fundiciones, soldados de línea, policías, conductores de tranvías. La explotación a los trabajadores y las concesiones en favor del capital extranjero era

⁴² Cfr. ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Editorial Polis, México 1948, página 51.

la formula de que se valía Porfirio Díaz para mantenerse en el poder, impidiendo al pueblo mexicano hacer uso de las armas para derrocar a su gobierno que siempre se impuso por medio de la violencia.⁴³

En 1870 y 1871 se constituyeron en México los primeros sindicatos y en este último año, en el periódico El Socialista que publicó la Sociedad de Tipógrafos, comenzaron a difundirse en el país las primeras ideas sociales; y las primeras organizaciones ferrocarrileras datan del año de 1890.

El 1 de junio de 1906 los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un aumento de salarios por que se les había aumentado el trabajo; y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos con las que se otorgaban a los trabajadores norteamericanos.

La comisión designada para formular verbalmente las peticiones se presentó en las oficinas que tenía la compañía en la población de Cananea. La policía atacó con armas a los representantes de los trabajadores, matando a un niño que acompañaba a dichos representantes.

Al tener noticia de los hechos, los trabajadores de la mina suspendieron sus labores, se trasladaron a la población de Cananea donde fueron recibidos violentamente por la policía, por los trabajadores norteamericanos de la empresa y por el gobernador del Estado acompañado de trescientos “rangers”.

La tranquilidad fue impuesta por medio de la fuerza, encarcelando a los representantes de los trabajadores y protegiendo a los representantes de la empresa que resultaran responsables.

⁴³ Cfr. KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. B. Costa Amic, México, 1974, página 13.

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petriceña, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa. Los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa sostuvieron la huelga que habían declarado en contra del reglamento que los industriales del Estado de Puebla fijaron y pusieron en vigor en sus fábricas.

Los trabajadores de Río Blanco siguieron en huelga no obstante el fallo del Presidente de la República en el sentido de que el reglamento debía de ser obedecido y que las labores debían reanudarse el 7 de enero de 1907; los huelguistas fueron diezmados por las tropas federales en cantidades que hasta la fecha no se han podido determinar.⁴⁴

Derivado de estos acontecimientos los programas de los partidos políticos y los planes revolucionarios reclamaron una legislación del trabajo. El programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicado el 1 de julio de 1906 ya contenía trece proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo. El partido antirreeleccionista se declaró por el mismo principio.

Al sobrevenir el movimiento armado de 1910 los jefes revolucionarios determinaron, por regla general, en cada plaza que tomaban las condiciones de trabajo que juzgaron convenientes. Las primeras Leyes del Trabajo mexicanas son las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del año de 1904, del Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes, de Nuevo León.

La primera estableció: 1) la presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entre tanto no se probara que había tenido otro origen; sentando las bases del riesgo profesional. 2) Las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses. 3) En caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio. 4)

⁴⁴ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Página 45

La Ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. 5) Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La Ley de Bernardo Reyes sólo contempló los accidentes del trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente, el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador.⁴⁵

Al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos. El gobierno de Francisco I Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó del Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento. La exposición de motivos de la iniciativa de esa Ley presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

El Departamento de Trabajo llevó a cabo una labor meritoria. En el año de 1912 logró la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos que es el primer o segundo contrato colectivo de trabajo; intervino en todos los conflictos graves de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos legislativos de los países europeos; propagó las ideas de la protección del trabajo.

⁴⁵ Cfr. *Ibidem*, página 46.

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila en 1912; Veracruz en 1914; en 1915 Yucatán; Hidalgo y Zacatecas en 1916, y en ese mismo año, por segunda vez, Coahuila.

3.2. La constitución de 1917

Venustiano Carranza, Jefe del Ejército Constitucionalista, convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al país una nueva constitución. En noviembre de 1916 se reunió el Congreso en Querétaro; dicho dirigente del Ejército Constitucionalista presentó un proyecto de Constitución. El 5 de febrero de 1917 fue promulgada la nueva Constitución mexicana.

Al discutirse el artículo 5º constitucional, se lanzó la idea por un grupo de diputados, de incluir en él bases reguladoras de trabajo. Se opuso a esa iniciativa el grupo renovador. Después de largas y acaloradas polémicas llegaron a un acuerdo que consistió en consignar, en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo.⁴⁶

Aceptada la fórmula, se trabajó privadamente entre los representantes de uno y otro grupo con la intervención del Secretario de Gobernación. Se formuló un proyecto de artículo 123, el que sometido a la consideración del Constituyente fue aprobado sin mayores discusiones.

El texto original del artículo 123 constitucional, sentó bases generales sobre las materias siguientes:

⁴⁶ Cfr. *Ibidem*, página 47.

- Contrato individual de trabajo que comprende duración de jornadas diurna, mixta y nocturna de labores, descanso semanal, salario, riesgos de trabajo y despido de trabajadores.
- Trabajo de menores y mujeres, edad de admisión y jornada de trabajo de los primeros; prohibición a unos y otros de intervenir en labores insalubres y peligrosas, trabajos nocturnos, horas extraordinarias, centros de vicio; y reglamentación del trabajo de las mujeres en estado de embarazo y período de lactancia.
- Asociación profesional de los trabajadores y de los patronos protegiendo sus derechos con el cúmulo de garantías necesarias para su ejercicio.
- Huelga, que otorga a los trabajadores el derecho para buscar el equilibrio de sus condiciones laborales en caso de desventaja ante la parte patronal.
- Paros, por medio de los cuales los patronos tienen la posibilidad de suspender labores, previa autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando lo justifique el exceso de producción para mantener los precios en un límite costeable.
- Obligación patronal de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad y cuando la población exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno de cinco mil metros cuadrados de terreno para servicios públicos.

En reforma y adición posterior a las fracciones XII y XIII, se aclaró que a las negociaciones fuera de las poblaciones son a las que se refiere el párrafo primero,

y que son esos mismos centros de trabajos los que alude lo relativo al terreno de cinco mil metros cuadrados, en la segunda de dichas fracciones.

- Institución de Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.
- Declaración de utilidad pública a las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e institución del patrimonio de familia.
- Nulidad de las cláusulas del contrato individual de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores.
- Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, independientemente de las que deriven de los contratos individuales o colectivos de trabajo.
- Los Congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.

Como el texto original del proemio del artículo 123 constitucional exigía a las Legislaturas de los Estados que expidieran leyes sobre el trabajo, en todos los Estados de la República se expidieron dichas leyes con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo, con excepción de los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transportes amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo.⁴⁷

⁴⁷ Cfr. *Ibidem*, página 49.

La mayoría de los Estados de la República, hicieron uso de la facultad que les concedió el texto primitivo del artículo 123 de la Constitución, y cada uno de ellos expidió leyes del trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma que se consideraron de mayor importancia para la solución de los problemas del trabajo de las entidades.

Las leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión social de todas las entidades federativas fueron compiladas en 1928 por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, con el título de “Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos”, en donde aparece un estudio comparativo de las mismas y del que se desprende la teoría de la legislación laboral de los Estados de la República.

Las relaciones entre obreros y patronos eran gobernadas por las bases establecidas en el artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales, y por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

3.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970

En Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 26 de julio de 1929, se propuso la reforma: de la fracción X del artículo 73 constitucional; del proemio del artículo 123, de la parte final de la fracción XXIX de dicho artículo; y con fecha 22 de agosto de 1929 se aprobaron dichas reformas.

La fracción X del artículo 73 constitucional, se refería a las facultades del Congreso; el proemio del artículo 123, señalaba a las autoridades que deberían expedir leyes sobre el trabajo, y la parte final de la fracción XXIX de dicho artículo, nombraba los mandos que deberían fomentar la organización de instituciones de utilidad social.

Por medio del Decreto de 31 de agosto de 1929, publicado en el Diario Oficial la Federación el 6 de septiembre de 1929, se reformaron: la fracción X del artículo 73 constitucional; el párrafo inicial del artículo 123 constitucional, la fracción XXIX de dicho artículo.

Esa reforma excluyó a las Legislaturas de los Estados y atribuyó sólo al Congreso de la Unión, facultades para expedir leyes sobre el trabajo.

El Congreso de la Unión aprobó la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de ese mes.⁴⁸

El artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, atribuía el carácter de intermediario a quien contratara los servicios de personas para ejecutar trabajos en beneficio de un patrón; aclarando que serían considerados como patronos las empresas establecidas que contrataran trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

Dicha Ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y durante su vigencia fue motivo de numerosas reformas y adiciones, siendo las más importantes:

11 de octubre de 1933: modificación de los artículos que hablaban de la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; 30 de diciembre de 1936: establecimiento del pago del séptimo día de descanso semanal; 17 de octubre de 1940: eliminación de la prohibición de los sindicatos para intervenir en asuntos políticos; 10 de abril de 1941: modificación de diversos artículos que se referían al derecho de huelga.

⁴⁸ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 169.

29 de diciembre de 1962: reglamentación de los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo, participación en las utilidades, y modificaciones referentes al concepto de relación de trabajo.

Además de establecer condiciones mínimas a favor de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó a los sindicatos, la contratación colectiva y el derecho de huelga, por medio de los cuales muchos trabajadores lograron obtener prestaciones y derechos superiores a los otorgados por dicha ley.

El sano equilibrio entre la petición y el otorgamiento de prestaciones mediante el ejercicio del sindicalismo ha contribuido al desarrollo económico, la industrialización y la paz social en algunas empresas que han sabido sacar provecho de esta institución en favor de la clase obrera y de la parte patronal.

La interpretación jurisprudencial de la Ley Federal del Trabajo de 1931 creó importantes tesis de derecho de trabajo acerca de: La teoría de la estabilidad en el trabajo, mientras subsista la materia de éste; diferencia entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo, quedando amparados por éste los comisionistas por la duración en sus actividades y su dependencia económica; la consideración de los gerentes de las empresas como trabajadores frente a éstas cuando no están vinculados a los resultados económicos de la misma; la presunción de la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, aun cuando en ocasiones exige las características de dirección y subordinación; el forzoso pago de las horas extras, pero mediante la comprobación de haberse laborado éstas;

En cuanto a salarios, admisión como válidas las retenciones cuando no sean inferiores al salario mínimo y al remunerador, así como la integración del salario con las ventajas económicas establecidas en el contrato. Por lo que se refiere al salario remunerador de los porteros que fijen las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

puede ser inferior al mínimo, atendiendo a las diversas circunstancias que concurren en el caso.

Sobre la carga de la prueba por lo que se refiere al despido, aplicación de cláusula de exclusión, accidentes y enfermedades profesionales y naturaleza de los diversos conflictos de trabajo, estableciendo como supletorio de las reglas procesales del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles.

En el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos nombró una Comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, cuyos trabajos culminaron en la redacción que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En el año de 1967, el Presidente Gustavo Días Ordaz designó para el mismo efecto otra comisión que en los primeros días de 1968 le informó de la terminación del respectivo anteproyecto que fue remitido a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista y nombraran comisiones para que lo discutieran con sus autores.⁴⁹

La clase patronal criticó el Anteproyecto pidiendo que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931; y de las sugerencias del sector obrero se derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras a donde acudieron las partes interesadas. La parte patronal objetó la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre

⁴⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Página 379.

agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación; también intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.

Al analizar la iniciativa, el legislador consideró conveniente abandonar el sistema de las reformas, que había vuelto difícil el manejo de la Ley y resolvió expedir una nueva que agotará y mejorará las reformas y adiciones hechas a la de 1931 y adelantará la solución de problemas contempladas por dicha ley.

El 23 de diciembre de 1969 fue promulgada la nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y que entró en vigor el 1 de mayo de 1970.

En su elaboración, la Nueva Ley configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.⁵⁰

Dicha experiencia dio lugar a fórmulas nuevas, como la creación de un sistema tripartito de apoyo al Poder legislativo en aquellas materias de especial interés social, como lo fue en el caso que a instancias del Presidente Luis Echeverría Álvarez, el día 17 de mayo de 1971 asistieron además de importantes miembros del Gabinete, los más destacados representantes del sector obrero y de la llamada iniciativa privada.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 2º, consigna los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales, no obstante ser contradictorios, por que las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas a favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquéllas se

⁵⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Página 56

encamina a conseguir el llamado “justo medio aristotélico” que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón.

Coincidiendo con el punto de vista anterior, sugerimos el siguiente texto para la redacción del mencionado artículo: Las normas de trabajo tienen como finalidad su difusión y conocimiento, para exigir su cumplimiento y evitar abusos o desigualdades.

Dicha ley, en su artículo 5º, señala que sus disposiciones son de **orden público**, expresión tomada del artículo 10 de la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, que dice: **Nadie debe ser molestado por sus opiniones, con tal de que su manifestación no perturbe el orden público**. Creemos que la redacción correcta en el artículo 5º, debe ser: **Las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores son irrenunciables, por lo que será nula de pleno derecho cualquier estipulación escrita o verbal que establezca:**

En sus artículos 12, 13, 14 y 15, la citada ley se refiere a todo lo relacionado con los intermediarios, respecto de lo cual nos remitimos a lo ya manifestado en las páginas de la 35 a la 54 de este trabajo, en obvio de repeticiones innecesarias.

La referida ley, en su artículo 20 nos dice que por relación de trabajo se entiende la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Este criterio da prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

La teoría tradicional sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades y la relación de un trabajador y

un patrón debe configurarse como un contrato; mientras que para la teoría moderna la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en el derecho del trabajo es suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen.

Desde el 20 de abril de 1972 y hasta el 16 de diciembre de 1987 se han publicado en el Diario Oficial de la Federación, respecto de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:⁵¹

Reformas y adiciones a los artículos 97,110, 136 al 151, 782, 90, 103, 103 bis, 110, 132, 561 fracciones VI y VII, 570, 572 fracciones I y II, 573 fracciones III y V, 547 fracción VI, 600 fracción VI, 643 fracción IV, 890, 97 fracción III, 110 fracción III, 136, 141 fracciones IV, V y VI, 143, 570, 571, 573.

Reformas a los artículos 561 fracciones VI y VII, 570, 572 fracciones I y II, 573 fracciones III y V, 531, 601, 622, 633, 637 fracción II, 650, 656, 659, 660 fracciones V y IX, 661, 663, 668, 669 fracción I, 670, 674 fracción I, 742 fracción I, inciso B, 887, 95, 5º fracciones IV y XII, 173 fracción I, 154, 155, 159, 166, 167, 170 fracción I, 423 fracción VII, 501 fracciones III y IV, 527, 87, 501 fracciones III y IV, 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770, 771, 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, 877, 891, Capítulo IV (Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento) del Título Once, 153-K primer párrafo, 153-P fracción II, 153-Q fracción VI, 153-T, 153-U primer párrafo, 153-V, Capítulo III Bis (De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores) del Título Cuarto, 538, 539 primer párrafo, 539-A, 539-B primer párrafo, 539-C, 539-D, 539-E, Capítulo IV (Del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento) del Título Once, 141, **15**, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553,

⁵¹ Cfr. Ley Federal del Trabajo comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. México. Ob. Cit. Páginas 462 a 465.

557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574; 676, 678, 679, 680, 681, 1004.

La reforma del artículo 15 consistió, únicamente, en cambiar en el apartado II la frase: “... **en las zonas económicas en que se encuentren...**”; por la frase: “... **en el área geográfica de aplicación en que se encuentran...**”⁵²

Adiciones a los artículos 399 bis, 419, 450 fracción VII, 891, 132 fracción XXVII, 5º Bis, Capítulo XVI (Trabajos de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad) del Título Sexto que comprende los artículos 353-A a 353-I, Capítulo III bis (De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores) del Título Cuarto que comprende los artículos 153-A a 153-X, artículos 512-A a 512-F, 527-A, 539-A a 539-F, 47, Título Sexto con un Capítulo XVII (Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley) que comprende los artículos 353-J al 353-U, 13 transitorio, 74 fracción IX, 682-A, reforma a las denominaciones de los Capítulos VII (Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) y VIII (Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) del Título Once y del Capítulo II (Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas) del Título Trece.

Modificaciones a los Títulos Catorce (Nuevo Derecho Procesal del Trabajo), Quince (Procedimientos de Ejecución) y Dieciséis (Responsabilidades y Sanciones).

Supresión en su enunciado de los capítulos I (Trabajo de las Mujeres) y II (Trabajo de los Menores) del Título Quinto.

⁵² Cfr. Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de enero de 1988.

Derogación de los artículos 168, 169, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470, 471, 572.

En los antecedentes generales conocimos el derecho de los aztecas y dentro de éste la libertad de trabajo; el trabajo como resultado de un mutuo acuerdo y la fijación de las obligaciones que se contraían; la inexistencia de la explotación del hombre por el hombre; el esclavo concebido como persona humana, sujeto de derechos y obligaciones.

En la época colonial vimos que los indígenas fueron sometidos a la esclavitud y que a raíz de ello tuvieron que ser protegidos por los Reyes de España; siendo tutelados por las leyes de indias en materia de trabajo; que a través de la encomienda se sustituyó la prestación de servicios por el pago de un tributo; pero el trabajo forzoso y la esclavitud fue una realidad durante la colonia.

En el México independiente señalamos que no obstante que el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla abolió la esclavitud y los tributos; que Don José María Morelos y Pavón presentó las bases constitucionales relativas al trabajo y el reparto de tierras; las condiciones sociales prevalecieron al caer en desuso las leyes de indias y las ordenanzas, persistiendo las prácticas del trabajo forzoso, el peonaje y la esclavitud al no existir desde el principio de la independencia ni una vez consumada ésta, disposiciones consideradas como derechos de los trabajadores.

En el Porfiriato observamos que la mayoría de los beneficios obtenidos durante ese régimen, se hizo a costa del sufrimiento, la explotación y la muerte de la clase trabajadora; como consecuencia de ello la constitución de los primeros sindicatos; el estallamiento de las huelgas de Cananea y Río Blanco; el surgimiento del Partido de los Hermanos Flores Magón; la creación de leyes sobre el trabajo.

En el triunfo de la Revolución de 1910 anotamos la creación del Departamento de Trabajo; las ideas de la protección del trabajo; y la legislación en materia de trabajo en varios Estados de la República.

En la constitución de 1917 descubrimos que se sentaron las bases sobre contrato individual de trabajo; trabajo de menores y mujeres; asociación profesional de trabajadores y patronos; huelga y paros; Juntas de Conciliación y Arbitraje; irrenunciabilidad de derechos;

En lo referente a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 precisamos las atribuciones del Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo; la aprobación de la primera Ley Federal del Trabajo; la primera regulación del intermediario; la modificación y reglamentación de la primera ley a través de la interpretación jurisprudencial; la expedición de la nueva Ley, su promulgación y entrada en vigor; las nuevas disposiciones acerca del intermediario; el análisis de algunas disposiciones; reformas, adiciones, modificaciones, supresiones y derogaciones existentes entre 1972 y 1987.

CAPITULO IV

EL INTERMEDIARIO EN EL CAMPO INTERNACIONAL

En este cuarto capítulo investigaremos todo lo relacionado con la creación y evolución de las asociaciones creadas a nivel internacional para la protección de los trabajadores, las convenciones celebradas para tal efecto, el Tratado de Versalles, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, los convenios, las recomendaciones, las declaraciones, las conferencias, la Organización Internacional de Trabajo, y las agencias de colocación.

4.1. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.)

Las sugerencias particulares para configurar una legislación internacional única y de un organismo de la misma especie en materia de trabajo, comienzan desde principios del siglo XIX.

Las primeras iniciativas oficiales para el mismo objetivo, surgen de las regiones suizas, ya que, en ese país existían diferentes legislaciones de trabajo y deseaban tener una legislación única.

El Consejo Federal suizo, convocó en 1890 a Francia, Bélgica y los Países Bajos para celebrar un Congreso Internacional para unificar la legislación de trabajo en ciertas materias, pero no se logró ningún consenso ni resolución.⁵³

El emperador de Alemania, Guillermo II, logró también en 1890 la reunión de la Primera Conferencia Internacional con la representación de catorce países,

⁵³ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Página 53.

carecieron de interés práctico sus resoluciones pero se plantearon las reuniones internacionales futuras.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los trabajadores constituida por jurisconsultos y economistas de diversos países europeos para pugnar por la protección legal de los trabajadores en cada país y en el mundo, se constituyó, organizó y proyectó en Bruselas en 1897 y se formalizó en el Congreso de Legislación de Trabajo de 1900, celebrado en París.

La Conferencia celebrada en Berna en 1913 formuló dos proyectos de convención, uno, la prohibición del trabajo nocturno de los adolescentes en la industria y el otro, la limitación de la jornada de trabajo de las mujeres y de los adolescentes.

La labor de la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores fue interrumpida en 1914 por la primera guerra mundial.

En la Convención celebrada en 1914 en Filadelfia, la Federación Americana del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica propuso la reunión de un Congreso de trabajadores, que al mismo tiempo de la conferencia propusiera poner fin a la guerra e hiciera oír su voz de protesta contra la solución armada de los problemas económicos.

Trabajadores de Estados Unidos de Norteamérica, Francia e Inglaterra, pugnaron por la creación de un organismo internacional del trabajo. La Federación Americana del Trabajo solicitó la creación de una Conferencia Internacional de Trabajadores, aprovechando la celebración del Congreso de la Paz. El representante de los trabajadores de Francia pidió que el Tratado de Paz incluyera dos cláusulas sobre legislación de trabajo, petición a la que se unieron los representantes de los sindicatos ingleses, franceses, belgas e italianos, en el

Congreso realizado en 1916, en la ciudad de *Leeds*, Inglaterra, que constituyó el antecedente de la Organización Internacional del Trabajo.⁵⁴

La Comisión de la Legislación Internacional del Trabajo en su sesión plenaria celebrada el 11 de abril de 1919 formuló el proyecto de la decimotercera parte del Tratado de Versalles que se firmó el 29 de junio de 1919 y que dio nacimiento a la Organización Internacional del Trabajo, dentro de la Sociedad de las Naciones, subdividida en tres capítulos; el primero, la organización estructura y entidades que la componen; el segundo, su funcionamiento; y el tercero, los principios adoptados por las partes contratantes.

La Organización Internacional del Trabajo, organismo internacional especializado que funciona con cierta autonomía y de acuerdo con los lineamientos del Tratado de Versalles, celebró su primera conferencia el 29 de octubre de 1919.

La Organización Internacional del Trabajo sufrió una enmienda en 1946, al asociarse a la Organización de las Naciones Unidas, ante la desintegración de la Sociedad de las Naciones, al finalizar la segunda guerra mundial.

La Conferencia, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo forman parte de la Organización Internacional del Trabajo. La conferencia es la reunión de los representantes de los países miembros de la Organización. Cada país envía a la conferencia cuatro representantes: dos elegidos por el Gobierno; uno por los obreros; y uno por los patrones, elegidos por sus asociaciones respectivas más representativas.

⁵⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Página 45.

La conferencia se ocupa de adoptar las normas internacionales del trabajo que pueden ser convenios o recomendaciones. El convenio es un instrumento contractual multilateral que establece reglas rígidas de una determinada materia de trabajo.

Los gobiernos tienen la obligación de someter los convenios al órgano u órganos legislativos de sus respectivos países para que decidan si los aprueban o no. La ratificación tiene que ser integral, no parcial.

La ratificación de un convenio lo eleva en nuestro sistema constitucional a la categoría de Ley fundamental. Si la legislación del trabajo es opuesta al convenio, existe la obligación de modificarla para adecuarla a éste.

La recomendación presenta a los miembros de la organización los principios o directivas que de acuerdo con la conferencia han de servir para elaborar las leyes y reglamentos de protección obrera. Un instrumento internacional que sirve de orientación a los gobiernos de los países miembros.

El Consejo de Administración se compone de cuarenta personas; veinte son representantes de los estados miembros de la Organización; diez de los diez países de mayor importancia industrial. Los veinte restantes son designados: diez por los representantes obreros y diez por los representantes patronales de la Conferencia Internacional del Trabajo.⁵⁵

Los miembros del Consejo de Administración duran en su encargo tres años y se reúnen en forma irregular, cada vez que así lo acuerdan. El Consejo de Administración formula la orden del día de la conferencia, nombra al director de la Oficina Internacional del Trabajo, redacta los formularios que se envían a los miembros y recibe y tramita las quejas que se formulan por las organizaciones

⁵⁵ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Página 56.

patronales u obreras de los Estados miembros, o por éstos, en contra del Gobierno de un Estado o de varios que falten al cumplimiento de las Convenciones ratificadas.⁵⁶

La Oficina Internacional del Trabajo la componen un director y un gabinete adjunto a la dirección y cuatro divisiones: La diplomática que se encarga de las relaciones con los miembros de la Organización; la de investigaciones que realiza trabajos de investigación científica; la de enseñanza y relaciones que difunde la obra de la Organización; y la administrativa. La Oficina Internacional del Trabajo está dirigida por el Consejo de Administración y su labor es esencialmente técnica.

Un fragmento de la XIII parte del Tratado de Versalles, transcrita a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, dice: “existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que constituye una amenaza para la paz y armonía universales, que es urgente mejorar”. “la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países, y que las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido fundar la organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto”.

La Organización Internacional del Trabajo resistió la prueba de la Segunda Guerra Mundial, mientras que la Sociedad de las Naciones, de la que era un organismo, desapareció. La Organización Internacional del Trabajo llevó vida activa durante los días de prueba, sobrevivió y es ahora uno de los organismos internacionales de mayor relieve. El acuerdo que celebró en 1946 con la

⁵⁶ Cfr. Ídem.

Organización de las Naciones Unidas la constituye en una entidad asociada a los fines del nuevo organismo.

En la actualidad forman parte de la Organización Internacional del Trabajo 183 Estados miembros; 39 del Continente Europeo; 34 del Continente Americano; 51 de África; 39 de Asia; y 10 de Oceanía. La última admisión se efectuó el 15 de mayo de 2009.

El número de convenios aprobados por la conferencia hasta el año 2010, es de 187; el de recomendaciones es de 198. No hay materia de trabajo de la que no se haya ocupado la conferencia y acerca de la cual no se haya pronunciado en un determinado sentido y elaborado o un convenio o una recomendación. México ha producido 73 ratificaciones.⁵⁷

4.2. Los Convenios y las Recomendaciones

La Conferencia puede avocarse al estudio de dos tipos de resoluciones:

- Los Convenios que equivalen a un tratado celebrado entre Estados.
- El Convenio, ratificado por el órgano competente del estado, deviene automáticamente derecho positivo.
- Las recomendaciones que son sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto de ley.

La recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios.

⁵⁷ Cfr. *Ibidem*, página 60.

Para la aprobación de los Convenios y Recomendaciones, la Conferencia, ante las propuestas de la Oficina, vota un anteproyecto que es sometido, después, al examen de los gobiernos. Las respuestas recibidas sirven, en una reunión posterior, para un pronunciamiento respecto de su adopción que, en todo caso, requiere del voto favorable de por lo menos dos tercios de los delegados presentes.

Aprobado el Convenio o la Recomendación, el Presidente de la Oficina (Secretario de la Conferencia) autoriza con su firma dos copias del documento, una queda depositada en el archivo de la O.I.T. y la otra se envía al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General envía a cada Estado miembro una copia certificada del Convenio o Recomendación aprobado por la Conferencia.

De acuerdo con el artículo 133 de nuestra Constitución, en México la vigencia de un Convenio aprobado en el seno de la O.I.T. requiere la aprobación del Senado, siempre y cuando no contrarié lo dispuesto por el artículo 123 o cualquier otro artículo de dicha constitución.⁵⁸

Los principales documentos o Tratados que han sido aprobados internacionalmente son:

El Tratado de Versalles, que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio; el salario mínimo; la jornada de 8 horas diarias o de 48 a la semana; el descanso semanal, preferiblemente en domingo; supresión del trabajo de los niños; facilidades para que los menores continúen su educación y desarrollo físico; igualdad de salario para trabajo igual, sin distinción de sexo; tratamiento equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal; inspección de trabajo.

⁵⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Página 416.

La Carta del Atlántico, donde se consagran algunos breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.

La Carta de las Naciones Unidas, que señala la promoción de niveles de vida más elevados; trabajo permanente para todos; condiciones de progreso y desarrollo económico y social; solución de problemas internacionales de carácter económico, social, sanitario y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; el respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión y la efectividad de tales derechos y libertades.

La Declaración de Filadelfia, mediante la cual la O.I.T. señaló caminos concretos para el derecho del trabajo, el 10 de mayo de 1944.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de las Naciones Unidas, que consagra el derecho a la seguridad social; derecho al trabajo; derecho a salario igual por trabajo igual; derecho a una retribución equitativa y satisfactoria; derecho a fundar sindicatos; derecho al descanso; derecho a vacaciones periódicas pagadas.

Quinta Conferencia Internacional Americana, celebrada en 1923, donde se trató por primera vez un tema de trabajo.

Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz, efectuada en 1945, en Chapultepec, México, en donde se aprobó la Declaración de Principios Sociales de América.

Conferencia Internacional Americana, que tuvo verificativo en 1948, en Bogotá, Colombia, donde se firmó la Carta de la Organización de los Estados Americanos, que incluyó un capítulo de normas sociales.

Conferencia Especializada Interamericana, que tuvo lugar en 1969, en San José, Costa Rica, donde surgió la Convención Americana sobre derechos humanos, que consagra la libertad de asociación para fines laborales y hace suyos los derechos sociales consagrados en la Carta de la O.E.A., reformada por el Protocolo de Buenos Aires, de 1967.

4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo vigentes en México

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México, de acuerdo con los artículos 133 constitucional y 6º de la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes:⁵⁹

(La fecha, entre paréntesis, es la del Diario Oficial de la Federación en que se hizo la publicación).

Número 14. Descanso semanal en la industria (16 de marzo de 1938).

Número 17. Reparación de los accidentes de trabajo (3 de julio de 1935).

Número 18. Indemnización por enfermedades profesionales (25 de septiembre de 1937).

Número 19. Igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo (7 de agosto de 1935).

Número 26. Establecimiento de métodos para la aplicación de salarios mínimos (9 de agosto de 1935).

⁵⁹ Cfr. *Ibidem*, página 417.

Número 30. Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y oficinas (10 de agosto de 1935).

Número 34. Agencias retribuidas de colocación (1º de noviembre de 1937).

Número 42. Indemnización por enfermedades profesionales (8 de enero de 1937 y 25 de septiembre de 1937).

Número 52. Vacaciones anuales pagadas (21 de abril de 1938).

Número 62. Prescripción de seguridad en la industria de la edificación (4 de octubre de 1941).

Número 87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (16 de octubre de 1950).

Número 95. Protección del salario (12 de diciembre de 1955).

Número 100. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (26 de junio de 1952).

Número 102. Seguridad social, norma mínima, 1952 (31 de diciembre de 1959).

Número 106. Descanso semanal en el comercio y en las oficinas (21 de agosto de 1959).

Número 111. Discriminación en materia de empleo y ocupación (3 de enero de 1961).

Número 120. Higiene en el comercio y en las oficinas (5 de enero de 1966).

Número 131. Fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (7 de febrero de 1973).

Número 134. Prevención de los accidentes del trabajo de la gente del mar (12 de febrero de 1974).

Número 135. Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las empresas (21 de marzo de 1975).

Número 153. Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera (14 de mayo de 1982).

Número 155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo (1 de diciembre de 1983).

Número 161. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (28 de noviembre de 1986).

Número 163. Convenio sobre el bienestar de la gente en el mar y en el puerto (25 de enero de 1991).

Número 164. Convenio sobre la protección de la salud y asistencia médica de la gente del mar (25 de enero de 1991).

Número 167. Convenio sobre seguridad y salud en la construcción (25 de enero de 1991).

Número 172. Sobre condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares (5 de agosto de 1993).

Número 173. Sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (24 de noviembre de 1993).

4.3.1. La Organización Internacional del Trabajo y las agencias de colocación de trabajadores

En el año de 1933 se ocupó la Conferencia Internacional del Trabajo de la colocación de los trabajadores y aprobó una convención y una recomendación. En la Convención dividió las agencias de colocación en dos grupos: agencias con fines lucrativos y agencias sin fines lucrativos, pero fijó un plazo de tres años para la supresión de las primeras, después del cual, solamente podrán funcionar a título excepcional.

Todas las agencias deben estar sujetas a la vigilancia oficial y las legislaciones nacionales han de fijar las penas por las violaciones que se cometan. La Recomendación insiste en la necesidad de suprimir las agencias con fines lucrativos.

En el ámbito internacional existe el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) C96 de 1949, sobre las agencias retribuidas de colocación, que intentó eliminar a las agencias de colocación con fines lucrativos y asignar el servicio de intermediación a agencias públicas.⁶⁰

El derecho extranjero y la Organización Internacional del Trabajo acusan una doble tendencia: La supresión de las agencias privadas de colocación y la composición de las oficiales con representantes de los trabajadores y de los patronos; la primera de estas tendencias mira a evitar la explotación de los trabajadores y la segunda quiere inspirar confianza a los patronos.

⁶⁰ Cfr. FRESSMANN, Rebeca. Subcontratación de Mano de Obra en México. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. México, 2005, página 28.

En 1994 la OIT consideró que las regulaciones sobre las agencias de colocación ya no correspondían a las necesidades de la situación vigente en los mercados de trabajo.

En 1997 fue aprobado por la OIT el convenio C181 sobre las agencias de empleo privadas debido al abuso cada vez mayor del convenio C96. El convenio C181 da legitimidad a las agencias de empleo privadas, siempre y cuando asuman cierta responsabilidad de protección y garantías para los trabajadores que son enviados a las empresas usuarias. Este convenio se complementa con la Recomendación R188 sobre las agencias de empleo privadas.

En las reuniones celebradas ante la OIT una recomendación complementa un convenio y lo amplía. Se utiliza cuando no se logra que algunos asuntos se acuerden en consenso como partes del convenio. Eso se debe a la naturaleza tripartita de la OIT y de sus subcomités, así que no resulta difícil imaginarse que los representantes de los trabajadores y de los patrones, tienen diferentes posiciones en cuanto a la intermediación en la mano de obra.

Las agencias de colocación rebasan la pura intermediación, dejan de estar reglamentadas de acuerdo con la definición del convenio C181 y no lo están por ningún otro convenio de la OIT.⁶¹

Las empresas suministradoras de personal empezaron en los años sesenta con la fundación de la empresa estadounidense Manpower, la cual después de haber educado a secretarias, les asignaron a ciertos “clientes de la empresa” a quienes de esta manera les ahorraron el esfuerzo y los costos de poner anuncios y hacer una selección. La idea fue conectar la oferta con la demanda, cobrándole al patrón el costo de la intermediación del trabajador.

⁶¹ Cfr. *Ibidem*, página 28.

Oficialmente estos trabajadores siguieron como trabajadores de la empresa de intermediación, cuyo dueño tuvo que encargarse de las obligaciones de protección en el trabajo y las obligaciones sociales.

Esa misma empresa de intermediación fue quien firmó el contrato con el trabajador y quien también podría anular el mismo en el caso de que el usuario de este servicio así lo decidiera.

En este fragmento de texto no sólo se señala el origen exacto de las empresas de intermediación de personal, sino también su función y las dificultades ligadas a esa forma de intermediación de trabajo.⁶²

El convenio C181 de la OIT define a las agencias de empleo privadas, también llamadas agencias de colocación, de la manera siguiente:

La expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte de las relaciones laborales que pudieran derivarse.
- Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica que determine sus tareas y supervise su ejecución.
- Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar

⁶² Cfr. *Ibidem*, página 19.

información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específica.

No obstante que, desde hace tiempo, en las reuniones celebradas en la Organización Internacional del Trabajo se ha intentado crear un concepto para delimitar el significado de la palabra subcontratación, hasta la fecha ese intento ha resultado vano.

Dicho propósito busca que la mayoría de los Estados pertenecientes a esa organización se pongan de acuerdo para legislar al respecto.

En el mes de junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo creó una Comisión del Trabajo en Subcontratación buscando profundizar en el asunto y crear los elementos que lo sustenten desde el punto de vista legal.

Desafortunadamente dicha comisión resultó estéril al no existir acuerdos generales que aceptaran un término legalmente aprobado para definir el concepto de subcontratación.

La mencionada comisión acordó a nivel de simple recomendación y sin obligatoriedad alguna determinar los casos en que la subcontratación de trabajos debe ser equiparada a una relación laboral y en cuales no.⁶³

- En la forma de determinar el trabajo se puede deducir si el objeto real de la subcontratación es la prestación de un trabajo en general y no la de un trabajo en particular, permitiendo definir la naturaleza de un

⁶³ Cfr. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús. Elementos de Análisis sobre la Regulación Legislativa de la Subcontratación Laboral. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, México 2006, página 17.

trabajo subcontratado cuando las tareas derivadas de esta forma laboral no han sido determinadas o la determinación es muy imprecisa.

- Cuando las jornadas de trabajo son similares a las jornadas que señalan las leyes del trabajo, debe entenderse que se trata de una relación laboral.
- Cuando en una relación de trabajo se presentan formas de pago en fechas regulares es probable que la subcontratación sea de naturaleza laboral.
- El trabajo personal, la supervisión y el control disciplinario son las características propias de una relación laboral, porque cuando alguien está obligado a llevar a cabo un trabajo en forma personal bajo la supervisión de la empresa que recibe directamente sus servicios, esta relación constituye la prestación de un trabajo personal subordinado y no de otra índole.
- Cuando la empresa subcontratada carece de capacidad financiera, herramientas o maquinaria necesaria para ejecutar una parte del proceso productivo y tales insumos le son suministrados por la empresa usuaria, estaremos sin duda frente a una relación de naturaleza laboral.
- Cuando el subcontratista se responsabiliza o no de las ganancias y de las pérdidas; cuando hay regularidad o no en los periodos del trabajo; cuando los periodos de trabajo son o no ocasionales; cuando hay o no exclusividad con la empresa usuaria; cuando las modalidades bajo las cuales las actividades subcontratadas se integran o no a las de la empresa principal, constituyen algunos de los indicadores que pueden determinar cuando existe o no dependencia laboral.

La protección de los derechos laborales y sociales de los trabajadores que prestan sus servicios bajo el régimen de la subcontratación ha dado lugar en algunos de los países europeos al pronunciamiento de normatividades que la regulen fijando garantías, limitaciones y controles; ya que al igual que en el resto del mundo, los intermediarios han buscado evitar todas las obligaciones legales que trae aparejada una relación laboral directa.

Ante la amenaza de verse laboralmente desplazados por la mano de obra de otros países y ante la presión de empresas trasnacionales, en Europa optaron, entre 1989 y 1999, por aceptar con menos limitaciones el trabajo subcontratado, y en países como España, Grecia e Italia legitimaron a las empresas de trabajo temporal consintiendo en los períodos de validez y en los sectores en que funcionarían.

En países como Alemania, Bélgica, Holanda, Noruega y Dinamarca, aparte de reconocer el legal funcionamiento del trabajo subcontratado se suprimieron las restricciones en los límites de duración de los períodos de los contratos, así como de los controles en los sectores de las ramas industriales en que más se ocupan este tipo de labores.⁶⁴

El trabajo subcontratado está prohibido en la industria de la construcción, en Alemania; y en la administración pública, en Bélgica, España y Francia.

En la primera parte vimos que desde principios del siglo XIX se empezó a gestar la legislación internacional del trabajo.

Que el 11 de abril de 1919 se formuló el proyecto de la decimotercera parte del Tratado de Versalles que dio Nacimiento a la Organización Internacional del Trabajo, dentro de la estructura denominada Sociedad de las Naciones.

⁶⁴ Cfr. Ibídem, página 19.

Que en 1946 ante la desintegración de la Sociedad de las Naciones la Organización Internacional del Trabajo sufrió una enmienda para poder asociarse a la Organización de las Naciones Unidas.

Que la Organización Internacional del Trabajo esta dividida en tres partes denominadas: la Conferencia, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

El número de Estados miembros, convenios, recomendaciones, y ratificaciones.

En la segunda parte observamos las diferencias entre convenios y recomendaciones y los requisitos para su aprobación

Los principales Documentos o Tratados que han sido aprobados internacionalmente.

En la tercera parte enumeramos los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México.

En la cuarta parte analizamos las agencias de colocación, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre las agencias de colocación, la intermediación en la mano de obra, y la subcontratación.

CAPITULO V

EL OUTSOURCING

En este quinto capítulo estudiaremos todo lo relacionado con el *outsourcing*; el fordismo; el trabajo subcontratado; la reingeniería; las empresas *holding*; las empresas de mano de obra; la relación individual de trabajo, su definición; su presunción, su duración, su modificación, su rescisión, su suspensión y su terminación; las relaciones colectivas de trabajo, la coalición, los sindicatos, la huelga y el *outsourcing*; la seguridad social; las reformas a la Ley del Seguro Social para las empresas *outsourcing*; el Seminario de las Relaciones Triangulares del Trabajo; y la globalización económica y sus consecuencias.

5.1. Definición

La palabra “*outsourcing*” proveniente del idioma inglés y ha sido traducida al idioma español como “fuente externa o foránea”, que desde un tiempo reciente ha sido utilizada internacionalmente para denominar el acto por el cual una persona, empresa u organización encomienda a otra persona, empresa u organización una o varias de las actividades productivas o de servicios que forman parte de su objeto comercial, industrial o social.

5.2.- Surgimiento y transformación

El proceso comercial e industrial conocido actualmente con el nombre de *outsourcing* ya era conocido y utilizado desde principios del siglo XX por empresas estadounidenses que al carecer de los recursos y elementos que requerían para realizar su objetivo principal, tenían que depender de otras

empresas que a su vez las proveían, por ejemplo de botellas de vidrio, como fue el caso de la *Coca Cola* y la *Pepsi Cola*, en sus orígenes; y en México, de papel celofán para su envoltura y del transporte público para su traslado al interior del país, en el caso del pan *Bimbo*.

Al término de la segunda guerra mundial en el año de 1945, las empresas trataban de ser cada vez más autosuficientes en todo lo relativo a los procesos de su producción y procuraban depender lo menos posible de proveedores para quedarse con las ganancias que tenían que pagar por concepto de servicios externos, política a la que se le denominó con el nombre de fordismo.

El término fordismo se empezó a utilizar a raíz de que la *Ford Motor Co. Ltd.*, en los Estados Unidos de Norteamérica, acaparó el diseño, producción, mercadeo y comercialización de sus automóviles, incrementando con ello su número de empleados así como el monto de sus ganancias.

En su inicio este sistema comercial generó enormes beneficios; pero en la medida que otros modelos industriales optaron por enfocarse únicamente a la fabricación de su producto esencial, buscando su perfeccionamiento y evitando la distracción que ocasiona el ocuparse de actividades secundarias o accesorias, se obtuvieron ganancias mayores que las obtenidas con el sistema anterior.

Ante el avance de la tecnología de la información, las empresas se dieron cuenta que sus departamentos de organización crecían cada vez más y resultaban más costosos comparados con el costo de dichos servicios por medio de proveedores externos, incluso más especializados.

Un claro ejemplo de ello lo constituyó el hecho de que la encargada de los sistemas de información de la empresa *Kodak* al percatarse del enorme presupuesto anual que se tenía destinado para los mencionados sistemas

cuestionó el por qué se destinaban tantos recursos a una actividad que no tenía nada que ver con la actividad principal de la empresa, que ha sido la fotografía.⁶⁵

Ante el éxito de las nuevas políticas productivas los sectores comerciales e industriales optaron por contratar a parte de su personal bajo el régimen del trabajo subcontratado.

En el campo de la información tecnológica, a nivel mundial el trabajo subcontratado comenzó a tener cada vez más demanda en las empresas. En México, el trabajo subcontratado inició en los servicios de limpieza y vigilancia, a partir de los años setenta del siglo pasado, abarcando después las áreas de atención de sistemas, procesamiento de datos, información, relaciones públicas y reclutamiento y selección de personal.

A la *Ford Motor Co. Ltd.*, le tocó ver la decadencia del sistema que originalmente le dio mucho éxito y nombre internacional a todo un sistema comercial y económico; tuvo que reducir a gran escala el número de sus trabajadores decidiendo subcontratar actividades que desde su fundación siempre se habían realizado bajo su estricta supervisión y en sus propios talleres.

Ante la decadencia de dicha empresa y su sistema, surge una nueva corriente denominada Reingeniería con la misión de estudiar las causas por las cuales empresas que inicialmente habían tenido un buen resultado con la aplicación de un sistema, después tuvieron que prescindir desesperadamente del mismo ante la desestabilización de sus finanzas, llegando a la conclusión de que las actividades que entrañen desventajas competitivas comparadas con cotizaciones externas y que resulten ajenas al objeto principal de la empresa, deben ser encomendadas a una conveniente cotización mediante la figura de la subcontratación.

⁶⁵ Cfr. URBINA NANDAYAPA, Arturo. El Outsourcing Kamikaze Fiscal. Editorial Delamar, México 2010, páginas 24 y 25.

Además de la limpieza, vigilancia, atención de sistemas, procesamiento de datos, información, relaciones públicas y reclutamiento y selección de personal, la subcontratación se extendió también a las empresas de servicios, siderurgia, construcción y confección, entre otras, en México.

El tema de la empresa viene preocupando desde hace bastantes años, a los laboristas. Se plantean el divorcio entre los hechos y las normas, a propósito del concepto de empresa y la necesidad de encontrar un nuevo esquema jurídico del que tendría que surgir una nueva empresa renovada.⁶⁶

Los problemas que surgen de la coparticipación en la empresa de diversos centros de poder: dueños del capital, administradores, el Estado, los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Los laboristas emprendieron la tarea de poner en comparación las realidades sociales y económicas con los esquemas tradicionales del derecho: personalidad, representación, obligaciones, responsabilidades, etc.

La tendencia hacia la concentración que caracteriza al grupo de empresas, como un todo económico aunque muchas veces con pretensiones de individualización jurídica, hoy ya no es igual.

El último capitalismo repudia de las grandes organizaciones industriales, con miles de trabajadores, y se inclina mucho más por lo que podríamos llamar la dispersión, quiere decir, por la distribución del trabajo por hacer, bien por simples intermediarios (muchas veces con la pretensión de no parecerlo), bien por una red de empresas, por regla general de ámbito universal, que cooperan entre si, con real autonomía jurídica, para el logro de un fin común.

⁶⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 2001, páginas 82 y 83.

El abandono del viejo modelo de la empresa autosuficiente, con costos fijos elevados, como fábricas, maquinaria, almacenes, nóminas amplísimas, etc., todo lo cual era necesario o, al menos, así se creía, para un adecuado control y perfecta previsión de los acontecimientos.

Pronto se llegó, sin embargo, a la idea contraria de que era indispensable hacerse cargo, solamente, de la oportuna identificación y solución de los problemas combinada con la visión técnica hacia el interior de la empresa y las necesidades del mercado, bendecidos con una suficiente perspicacia financiera y olvidarse de hacer por sí mismos lo que se puede adquirir del mundo externo, según las necesidades. Espacios para oficinas y almacenes pueden ser rentados, los equipos no especializados pueden ser alquilados; los componentes normales ser adquiridos al por mayor de productores más baratos (muchos de ellos, en Asia) y las secretarías, procesadores de datos rutinarios, tenedores de libros y trabajadores de producción rutinaria pueden ser contratados en forma temporal.

Las viejas empresas de alto valor fundadas en un sistema piramidal son hoy sustituidas por redes de empresas que también son de alto valor pero que han perdido el concepto de nacionalidad.

De esa manera ya no habrá empresas americanas, británicas, francesas o japonesas ni de Alemania ni productos terminados con identificación nacional. Es importante precisar, sin embargo, que la red de empresas no implica, necesariamente, un grupo de empresas. Puede tratarse simplemente, de pactos comerciales para la fabricación por separado de las partes de un producto final.

El efecto de esas redes es notable: equipos de *hockey* son diseñados en Suecia, financiados en el Canadá y armados en *Cleveland* y Dinamarca para su distribución en Norteamérica y Europa, respectivamente, al margen de las aleaciones cuya estructura molecular fue investigada y patentada en *Delaware* y fabricada en Japón. La compañía publicitaria es concebida en la Gran Bretaña; los

pies de película para la campaña se fabrican en Canadá, se doblan en Gran Bretaña y se editan en Nueva York.

Un carro deportivo se financia en Japón, se diseña en Italia y se arma en Indiana, México y Francia, utilizando componentes electrónicos de avanzada inventados en *New Jersey* y fabricados en Japón. Un microprocesador es diseñado en California y financiado en los Estados Unidos y en Alemania del Oeste, con un contenido dinámico de memoria para previsión de situaciones eventuales que se fabrica en Corea del Sur.

Un *jet* se diseña en el Estado de *Washington* y en el Japón, se arma en *Seattle*, con conos de Cola del Canadá, secciones de cola especiales hechas en China e Italia y motores británicos. Un satélite espacial, diseñado en California, manufacturado en Francia y financiado por australianos, es lanzado desde un cohete hecho en la Unión Soviética. ¿Cuál de todos estos es un producto americano? ¿Quién podría decirlo? ¿Importa mucho?

El esquema internacional se repite, en escala menor, al interior de los países. Se derivan a empresas menores, a veces pertenecientes al mismo grupo, en ocasiones simples y reales contratistas, las tareas que no son esenciales y lo que es más grave, se recurre al alquiler de mano de obra propuesto por empresas especializadas que asumen las responsabilidades laborales y que, de paso, en el caso de México, pretenden ahorrar el pago de la participación legal en las utilidades.

Todo ello envuelve muchas cosas. Entre otras, una concepción moderna de la división del trabajo en la que domina el recurso de recurrir a la especialidad bien por razones técnicas, bien como una manera de eludir responsabilidades laborales con la creación real o ficticia de empresas intermediarias o contratistas. Es

importante analizar por ello y descubrir – o al menos intentarlo – la esencia de ese fenómeno actual pero diferente de los grupos de empresas.⁶⁷

Es más que claro que los procesos económicos evolucionan con mucha mayor rapidez que las normas jurídicas. A su vez provocan consecuencias sociales para las cuales el derecho carece, en lo inmediato, de remedios adecuados.

“Cada vez se hace más perceptible la desconexión que existe entre el derecho y las realidades sociales que hoy vive el mundo”.⁶⁸

La Revolución industrial, fundada en una incipiente tecnología que transformó la economía, generó el problema social de la explotación de los trabajadores por parte de los empresarios pero no provocó, en lo inmediato, las normas jurídicas compensatorias. Inclusive, las primeras que se dictaron ante el nacimiento del proletariado, fueron represivas, como la Ley *Le Chapelier* y el Código penal francés.

El nacimiento del derecho del trabajo, la respuesta normativa ante las nuevas reglas de juego económicas y sociales, se produjo a una distancia superior de un siglo de los acontecimientos sociales y económicos que lo provocaron.

En el avance de los derechos sociales el obstáculo principal se encuentra en la invocación, muchas veces exitosa, de conceptos civilistas o mercantilistas que subordinan la responsabilidad a la personalidad. La vieja pretensión de la separación de los patrimonios de una persona, encuentra vías de realización en la

⁶⁷ Cfr. *Ibidem*. páginas 82 y 83.

⁶⁸ NOVOA MONREAL, Eduardo. El Derecho como Obstáculo al Cambio Social. Duodécima edición, Siglo XX Editores, México, 1997, página 13.

formación de sociedades que hoy, cada vez con mayor intensidad, ni siquiera requieren una comunidad de socios o asociados. La concepción de una sociedad unipersonal no es extraña al derecho moderno aunque lo sea a la precisión del lenguaje.

En tiempos en que el derecho laboral avanzaba con pretensiones de cubrir cualquier relación de servicios, los dueños del capital invocaban contratos civiles para desvirtuar las exigencias indemnizatorias de los trabajadores separados de su empleo y los costos de la seguridad social.

En México, de manera particular, durante los diez o quince años últimos de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (entre 1950 y 1970), eran constantes los contratos de intermediación mercantil para los agentes de ventas; los de arrendamiento para los trabajadores de los taxis; de servicios profesionales para artistas, músicos y deportistas y aún contratos entre supuestos empresarios cuando las compañías constructoras se servían de maestros de obra para no establecer relaciones directas con los albañiles.

Por otra parte la pretensión de eludir compromisos caros logrados por los trabajadores en contratos colectivos de trabajo llevaba a las empresas a contratar por medio de intermediarios, probablemente miembros menores del mismo Grupo que asumían, por sí mismos, las responsabilidades laborales.

Si algo tuvo de positivo la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue, precisamente, la incorporación al Título VI de un amplio conjunto de trabajos especiales que vinieron a resolver lo que la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia venía impulsando a golpes de jurisprudencia. Pero quizá el avance mayor se dio en una simple definición legal, difícilmente entendida por los intérpretes en su verdadero significado la de la empresa laboral, contenida en el artículo 16 cuya transcripción resulta indispensable. “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y

por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.⁶⁹

Probablemente esa disposición fue inspirada por una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictada en el amparo directo 2580/63/2ª promovido por Radio Cadena Nacional, S.A., en el que se declaró comprobada una relación laboral entre un trabajador, Marcos Than Clemente, quien prestaba sus servicios como auditor de la Cadena y la empresa principal del grupo, la que originalmente lo contrató aunque posteriormente haya sido adscrito a una serie de sucursales (que se ostentaban como sociedades anónimas) habiendo sido despedido de la última. El argumento total de la resolución se reproduce a continuación:

“Todo lo anterior demuestra plenamente, para los efectos de este juicio de amparo, y el conflicto laboral de que deriva el acto reclamado, que independientemente de la estructura jurídica que haya adoptado la empresa de radiodifusión que se ha citado, sus divisiones internas, y desde luego sin emitir juicio alguno sobre los motivos particulares que hayan informado esa peculiar estructura, se trata en realidad de una entidad económica a la que, no obstante sus diversificaciones, prestaba sus servicios en conjunto el señor Marcos Than Clemente; entidad económica cuya dirección corresponde a Radio Cadena Nacional, S.A., por lo que es perfectamente lícito y justificado considerar a esa empresa como patrón de Marcos Than Clemente. Es de advertirse que el concepto de patrón, de acuerdo con el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, lleva en sí una profunda implicación económica, implicación a la que debe atenderse esencialmente en todos los casos en que se quiera determinar concretamente, si una persona tiene el carácter de patrón; y esto es tanto más importante en la actualidad, cuanto que la diversificación de las actividades

⁶⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 87.

económicas originan la creación incesante de nuevas formas de empresas, dentro de una variada gama de sociedades; y en manera alguna sería aceptable el criterio de que la peculiar estructura jurídica que libremente se haya dado a una empresa a base de múltiples sociedades mercantiles, redundará en perjuicio de los trabajadores, sino que en todo caso debe atenderse, como se hizo en la especie, a la fijación de la entidad económica única, que se manifiesta al través de diversas sociedades, para establecer mediante la determinación de la sociedad que se pueda considerar como directriz, los dos términos de la relación laboral...”

No obstante, tanto el antecedente como la disposición del artículo 16 fueron sólo un primer paso de un camino que aún hoy está lleno de obstáculos, mucho más a partir de la creciente neoliberalización de las relaciones antes concebidas como sociales, en beneficio de un capitalismo que merece cada vez más el adjetivo de salvaje.

La concepción de la empresa a partir de los conceptos antes mencionados plantea un conflicto con respecto a la configuración jurídica de ese sujeto económico. El Derecho está condicionado a una idea de que sólo las personas, físicas o jurídicas, son sujetos de derecho. Ni la empresa, como concepto económico ni mucho menos los grupos de empresas habrían encontrado su propia identidad.

Sobre este tema se ha especulado mucho y han surgido posiciones antagónicas que a veces reflejan más que una valoración jurídica diferente, un interés sectorial. Si bien el siglo XIX tenía una concepción individualista de las relaciones de trabajo, las transformaciones experimentadas por las mismas revelaban que habían abandonado el campo del derecho contractual patrimonial para situarse dentro del marco de la empresa, como sociedad natural, organizada y jerarquizada.

El problema no es buscar una personalidad nueva ni en la empresa ni en los grupos de empresas sino su responsabilidad conjunta. La tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación antes transcrita en lo principal no se preocupa de fijar un concepto unitario sino una responsabilidad compartida. Es claro que invoca, como función fundamental, la de unidad de mando.⁷⁰

Lo importante con respecto a la empresa es buscar su identidad y por la misma vía, la de los grupos de empresas, destacando sus elementos esenciales.

Estos atienden a varios factores: el elemento subjetivo (trabajadores y patrones); los objetivos (capital, trabajo, organización, dirección – poder de mando – y el deber de obediencia. También son importantes los elementos tecnológicos – los fines de la empresa que se hacen presentes en la producción o distribución de bienes o servicios –.

Los elementos accidentales sirven sólo para exteriorizar la existencia de una empresa o de un grupo de empresas (domicilio común; nombre comercial común; – sin incluir concesionarias o dueñas de franquicias – explotación de una determinada marca; comunidad de propietarios; coincidencia de funcionarios de alto nivel; entre otros. Se trata de elementos que producen presunciones pero no determinan la concepción unitaria de la empresa.

Las expresiones nacionales y multinacionales de los grupos de empresas se dividen en grupos de hecho y grupos de derecho. Entre los primeros se encuentran *las ententes*, los *corners*, los *rings*, los conglomerados, las multinacionales y los *pool's*. Entre los segundos los *Konzerns*, los consorcios, los grupos de interés económico, los cárteles; los *business trusts*, que

⁷⁰ Cfr. *Ibíd.*, página 91.

aceptarían el nombre más frecuente en nuestro medio de fideicomisos; las *trade associations* y las *Joint ventures*.

La diferencia fundamental entre ellos estaría dada por la celebración de un negocio jurídico en el caso de los grupos de derecho y una asociación, con notable tendencia a la simulación de autonomía, en los otros casos.

De los acuerdos previos no necesariamente deriva la existencia de una entidad diferente de sus componentes. En el caso de los *cartels* se trata de un acuerdo para regular el mercado en que se actúa. El consorcio es un pacto para limitar la competencia aunque también puede significar un instrumento de colaboración entre pequeñas y medianas empresas para adaptarse a las modernas concepciones de operación económica.

Los casos anteriores harían referencia a formas reconocidas, no necesariamente pactadas formalmente. Pero hoy en día dentro de los grupos de empresas algunas de ellas pueden asumir meras funciones de intermediación, de tal manera que contrate o intervenga en la contratación de trabajadores para que le presten servicios a otra sociedad del grupo.

Es ya frecuente la figura de las empresas de mano de obra en la que el objeto de la transacción es el arrendamiento de trabajadores propios para que presten servicios a otra empresa sin establecer relaciones laborales con aquella.

La prestación de los servicios a la empresa principal puede asumir otras formas en los casos en que la subsidiaria cuenta con elementos propios suficientes para atender a las responsabilidades hacia sus propios trabajadores. Y puede haber una medida del servicio de tal manera que sea exclusivo, que la

intermediaria labore nada más que para la principal o que lo haga en una medida inferior.⁷¹

Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla estas hipótesis en los artículos 12, 13, 14 y 15. Destaca la determinación de la responsabilidad solidaria de la empresa principal con la subsidiaria, respecto de sus trabajadores, con respecto a las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados (artículo 14), con el compromiso de equiparar las condiciones de trabajo de los trabajadores propios con las del intermediario. Y tratándose de la ejecución de obras o servicios en forma exclusiva o principal de una empresa a otra, también se impone el deber a la principal de responder solidariamente con la intermediaria frente a sus trabajadores y a mantenerlos en condiciones equivalentes a las de los trabajadores propios (artículo 15).

Estas disposiciones tratan de desalentar a los que pretendan constituirse en intermediarios en la medida en que pueden ser demandados por sí mismos, lo que implica un riesgo económico.

Un caso especialmente preocupante lo constituyen las empresas que han hecho del intermediarismo una actividad enormemente lucrativa, a costa de los derechos de los trabajadores. En forma engañosa y a cambio de altos porcentajes sobre los salarios, que además encarecen considerablemente el costo laboral, estas negociaciones ofrecen a sus clientes la liberación total de los conflictos y responsabilidades laborales, contratando a los trabajadores a nombre propio, no obstante que las verdaderas relaciones laborales surgen con los clientes quienes en realidad nunca dejan de tener la responsabilidad patronal. El problema fundamental radica en que el artículo 13 da la pauta para la existencia de estos

⁷¹ Cfr. *Ibidem*, página 92.

ilícitos negocios al condicionar la existencia de la intermediación y las consecuencias respectivas, a la solvencia del intermediario.

En el ámbito internacional, lo común en el sistema multinacional es que se constituyan sociedades autónomas, inclusive con sometimiento a sistemas jurídicos diferentes pero que evidentemente responden a una política común. El aprovechamiento de condiciones laborales más favorables para el costo final o la cercanía del mercado o, en su caso, de las materias primas, suelen ser los alicientes para esa transnacionalización económica.

En el orden nacional la práctica más frecuente es la de constituir una empresa *holding* o tenedora de las acciones de todo el grupo que en si misma no tiene trabajadores pero que maneja el conjunto por regla general con un cuadro de mandos común; participación mayoritaria en las acciones de cada sociedad y una concurrencia repetida a los consejos de administración por parte del grupo de mando.

Esa práctica suele coincidir con balances no consolidados, de manera que la empresa *holding* tenga utilidades y las demás un sospechoso equilibrio, si no es que pérdidas entre ingresos y egresos.

La transnacionalización, la multinacionalización y ahora la globalización han cambiado los valores en juego. Pero los cambios también tienen su origen en la clara tendencia a suprimir compromisos laborales lo que coincide con la crisis del Estado de Bienestar y, en cierto modo, del derecho del trabajo. Subsistiendo la práctica de los grupos de empresas.

En México, de manera particular, la evolución ha sido notable en el sentido de que la dispersión se inició con la formación de los grupos de empresas de tal manera que la administración y la tenencia de las acciones de las diversas sociedades quedarán en manos de una *holding* en tanto que las tareas de

captura de materias primas, su transformación industrial, la comercialización, la publicidad y eventualmente los servicios administrativos se desarrollarían por sociedades especializadas.⁷²

Ese mecanismo propiciaría un manejo de ingresos y costos de cada subsidiaria organizados de tal manera que no generaran utilidades. Estas se reservarían para las *holdings*, por regla general ajenas por si mismas a relaciones de trabajo.

La evolución más notable se habrá producido, sin embargo, entre la creación de las empresas prestadoras de servicios a que se refieren los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo y la aceptación de que lo importante no son los trabajos accesorios y que éstos pueden encargarse a terceros, realmente ajenos a la empresa principal, como una manera de evadir angustias y costos adicionales.

La fórmula, a que nos referimos con anterioridad, puesta en vigor por la empresa norteamericana *Man Power*, arrendadora de personal especializado, que facilita trabajadores temporalmente haciéndose cargo de las responsabilidades laborales y, eventualmente, con derecho de la empresa beneficiaria para solicitar y obtener su sustitución, ha encontrado un amplio desarrollo.

Las llamadas empresas de mano de obra, con perfiles diferentes en muchas partes del mundo, asumen responsabilidades laborales, a veces con limitaciones numéricas (un porcentaje del total de los trabajadores puede ser contratado de esa manera, por un plazo determinado) y liberan al empresario de la carga laboral. Claro está que el precio no suele ser barato.

⁷² Cfr. *Ibíd.*, página 94.

Un ejemplo notable es la existencia en el Perú de cooperativas de trabajadores que se alquilan a sí mismos pero prestan sus servicios no a título personal sino como miembros de la cooperativa, la que se encarga de pasar factura por los servicios. Cada cooperativista recibirá su parte proporcional como utilidad social y no como salario.

Esa fórmula que propicia el ahorro de cuotas de la seguridad social. No es, sin embargo, el caso de México ya que el artículo 12-II de la Ley del Seguro Social declara sujetos del régimen obligatorio a los miembros de las sociedades cooperativas de producción.

El artículo 89 de la Ley del Seguro Social, vigente desde el 1 de julio de 1997, permite que el Instituto Mexicano del Seguro Social celebre convenios de subrogación de servicios médicos y hospitalarios, mediante un sistema de reversión de cuotas, fórmula que se había seguido antes con servicios de transporte y lavanderías y que hoy se extiende a las guarderías infantiles.

Estos mecanismos difícilmente podrían eludir las responsabilidades laborales salvo que la reforma de las leyes lo diga expresamente. El concepto mismo de relación de trabajo, que implica la prestación de un servicio personal subordinado a un patrón a cambio de un salario, hace muy difícil que se pueda admitir que esa misma relación se establece con el tercero que proporcionó la mano de obra y no con quien recibe el servicio. El juego de las normas civiles o mercantiles que se intenta poner por encima de las laborales no habría de recibir un análisis cuidadoso si se busca defender la real naturaleza laboral de las relaciones.

La esencia del problema volverá a radicar en el problema de las normas del derecho privado – y eventualmente del derecho público – y las del derecho social. Las primeras se montan en los conceptos fundamentales de la personalidad jurídica y de la responsabilidad limitada. Así, todo el régimen de sociedades o de fideicomisos y tratándose de organismos públicos la figura de las empresas

descentralizadas por servicio. En el derecho laboral la empresa es sustancialmente la institución a la que concurren capitalistas, empresarios, trabajadores, sus organizaciones sindicales, sus consumidores y el Estado, como el gran acreedor. Que el conjunto forme o no una personalidad jurídica no es importante. Importa mucho más su concepto social.

Pero desde la perspectiva específica de la responsabilidad, la lucha por separarla entre diversas personas jurídicas tropieza con el concepto económico de la empresa, previsto en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo y a partir de allí el problema se reduce a determinar si la cabeza visible de la empresa es la responsable única o si cada sociedad o interés patrimonial concurrente asume, por formar parte de esa sociedad económica, una clara responsabilidad laboral y, por supuesto, fiscal.⁷³

La concepción del grupo de empresas en realidad responde a una idea de integración hacia un fin específico de carácter económico en el que el denominador común es la dirección conjunta y una actividad concurrente, quiere decir que todas tienden al mismo resultado final aunque con diferentes acciones. Obviamente pretenden separar responsabilidades fiscales y laborales pero el intento no parece que pueda, en términos de una jurisdicción laboral exigente, superar la concepción unitaria. No se trata, en rigor, de un problema de personalidad, sino de responsabilidad. En última instancia, si se quiere adoptar una expresión de claro sentido civil, de una responsabilidad solidaria.

La red de empresas se concibe, en cambio, en un marco de autonomía fundamental y de vinculación contractual para fines concretos. Dos empresas autónomas, sin vinculación entre si, deciden trabajar una en la producción y la otra en la adquisición, de un producto específico que a su vez servirá como parte de un todo en el que participan múltiples empresas de las mismas características. El

⁷³ Cfr. *Ibidem*, página 96.

armador final le dará el nombre al producto pero en todo el proceso se pondrá de manifiesto que será el resultado de una comunión de esfuerzos paralelos y no una decisión única ejecutiva. En parte muy importante, para aprovechar la especialidad y el costo menor y en parte también para no depender en toda la producción de una sola y enorme instalación industrial. Hay una relación horizontal y no vertical.

Contra lo que pudiera suponerse de la globalización, que en realidad, al menos por ahora no es otra cosa que regionalización, lo que provoca no es la acumulación de capitales sino la dispersión de actividades, una nueva división del trabajo.

La integración de los grupos de empresas o, en la versión última, de la red de empresas, puede tener motivaciones de todo tipo. No son las menos importantes las que afecten el interés de los propios capitalistas, a problemas de índole fiscal o al deseo de aprovechar las ventajas de un mercado al que se llega sin intermediarios y si, además, las condiciones de trabajo vigentes auguran costos menores, con mayor razón.

Sin embargo, desde la perspectiva exclusivamente laboral, las motivaciones son más o menos evidentes. Un intento de clasificación, que recoge mucho de lo dicho antes, podrían considerarse las siguientes hipótesis.

- La existencia de un convenio colectivo (pacto normativo de condiciones de trabajo en lugar de contrato colectivo de trabajo que tenga costos superiores por lo que para evitarlos se recurre a una empresa diferente de la principal que pueda celebrar un convenio colectivo de menor rango.
- Separar el patrimonio principal de una empresa de las responsabilidades que puedan resultar de las relaciones de trabajo. Es un caso frecuente en la zona de maquila de México en donde las

armadoras del producto final trasladan sólo la maquinaria indispensable para el trabajo de maquila, siempre insuficiente para atender las responsabilidades laborales. Y en ocasiones, fácilmente trasladable al otro lado de la frontera en operaciones nocturnas.

- Eludir el pago a los trabajadores de las utilidades que les corresponden. En México, a partir del mandato constitucional y de la reglamentación legal, por resolución decenal de la Comisión Para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa (1995), los trabajadores tienen derecho a percibir el diez por ciento de las utilidades anuales, antes de impuestos. El mecanismo es manejar los costos de la empresa de mano de obra de tal manera que haya un equilibrio entre ingresos y gastos. El final del camino consiste en que la empresa tenedora de las acciones perciba todas las utilidades sin tener trabajadores a quien repartirlas.
- Otra alternativa, de claro sentido procesal, se produce en los casos de las empresas multinacionales cuando un funcionario de alto nivel es trasladado de un país a otro en beneficio del Grupo. Ante cualquier conflicto, la negación de la antigüedad es constante. Pero, además, se aprovecha un mecanismo que provocado o utilizado por los propios trabajadores para eludir cargas fiscales, en el conflicto le afecta. Se trata del pago de una parte del salario en moneda del país de residencia, normalmente la menor, y el depósito de la mayor en una cuenta bancaria en país de moneda dura. La dificultad derivada de la existencia de legislaciones diferentes alienta también ese tipo de soluciones.

En la dura batalla por preservar sus derechos, en estas etapas de neoliberalismo y de capitalismo en la que las soluciones de las crisis económicas se buscan en la reducción de los salarios y en el desempleo creciente, con el

pretexto de que la competitividad se tiene que lograr mediante la robotización o las más altas tecnologías cibernéticas, los trabajadores llevan la peor parte.⁷⁴

En realidad, su instrumento tradicional de defensa: el sindicalismo se encuentra también en situación de grave crisis, incapaz de conservar el empleo e inerme ante la reducción de las condiciones de trabajo, condición exigida por las empresas para mantener los niveles de ocupación.

No faltan, además, las fatales advertencias del fin del trabajo. Y se trate o no de una simple especulación, lo cierto es que las nuevas tecnologías se han convertido en la espada que pende encima de la cabeza de los trabajadores.

El problema es que la política de crear empresas sin trabajadores tiene un complemento necesario que no pueden los economistas entender: si no hay trabajadores, no hay salarios y si no hay salarios, no hay mercado con lo que la enorme producción, barata y competitiva, acabará por pudrirse en los almacenes y convertirse en chatarra o en basura.

Al vicio del desempleo la respuesta es el vicio de la pobreza y la falta consecuente de poder adquisitivo. Es un círculo vicioso que sólo se podría destruir por el virtuoso de la creación de más empleos y la elevación del salario. Algo de eso inventó hace años Henry Ford y le fue muy bien como empresario. Pero los empresarios modernos no entienden esas sutilezas. Sólo saben rebajar salarios y despedir, por regla general, al menos en México, con la complicidad estatal.

Lo que parece evidente es que los trabajadores viven en una situación complicada y que no se vislumbra como podrá resolverse. La alternativa de la economía informal, que hoy cubre los espacios del desempleo, no es la mejor de

⁷⁴ Cfr. *Ibíd.*, página 99.

las soluciones. Ni la conversión del Estado en empresario, tarea en la que a lo largo de los años ha demostrado una total ineficacia.

Algo parece evidente: pensar en una solución que exigiera la buena voluntad empresarial para poner fin a la crisis permanente del sistema capitalista.

5.3. Las relaciones individuales

No obstante que en las páginas 6 y 7 de este trabajo hicimos referencia a este concepto, consideramos necesario profundizar más en él, en los siguientes términos:

Como ya se mencionó, para nuestra Ley Federal del Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona física llamada trabajador a otra persona física o moral llamada patrón, mediante el pago de un salario. Iniciando la misma en el preciso momento en que el trabajador empieza a prestar al patrón sus servicios.

La teoría de la relación de trabajo expuesta en 1935 por Wolfgang Sibert para combatir la teoría contractual, hace consistir la relación en la incorporación del trabajador a la empresa, derivando en la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, siempre tendrá que aplicarse la norma legal en beneficio del trabajador.⁷⁵

La relación es un término que no se opone al contrato, lo complementa, ya que se origina generalmente por un contrato, expreso o tácito, que genera la

⁷⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 277.

prestación de servicios, la obligación de pagar salarios y cumplir con las normas de carácter social: En todo contrato o relación laboral se aplica el derecho objetivo consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establece en el contrato, siempre y cuando no sea inferior a la ley en prestaciones favorables al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 incluye las dos teorías, al indicar:

“Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Y “contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

No existe diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aunque en la ley se menciona primero la relación que se origina en un contrato, por que la prestación del servicio presume el consentimiento, como lo señala el artículo 21 de dicha ley cuando se refiere al que presta un trabajo y al que lo recibe.

La relación laboral no puede nacer de un contrato, por que el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

En el concepto de subordinación la legislación mexicana sigue el criterio de tratadistas extranjeros para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, pero en nuestro derecho existe una mayor amplitud por que el derecho del trabajo no sólo es aplicable a los

trabajadores subordinados sino también a los trabajadores en general, comprendiendo toda relación de trabajo subordinado o no subordinado, a trabajadores autónomos y en general a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por cuenta propia.⁷⁶

A partir del 20 de octubre de 1944 la jurisprudencia mexicana sostuvo "... para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal."⁷⁷

Y el día 24 de noviembre de dicho año, la Corte empezó a utilizar el término "subordinación" al precisar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no establecía como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refería a la dependencia, subordinación, que en todo caso sí la había.⁷⁸

Desde ese momento la "subordinación" fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, y en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral.

⁷⁶ Cfr. *Ibidem*, página 279.

⁷⁷ Cfr. Amparo directo 1690/43/2º, Ignacio Reynoso.

⁷⁸ Cfr. Amparo directo 5527/44/1ª, Antonio Góngora Pardenilla.

Para la mejor comprensión de los criterios antes señalados, vale la pena recordar que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía: que "en el contrato individual de trabajo una persona se obligaba a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

El trabajo como actividad es esencial al hombre y puede ser de naturaleza distinta a la jurídica cuando se hace por gusto o afición un deporte, investigaciones científicas u obras de arte, realizadas espontáneamente, sin deber y por importante y esencial que sea no interesa al Derecho.

El trabajo adquiere valor jurídico cuando se realiza por una obligación contraída para la ejecución de un acto concreto; para una serie de actos; o para una sucesión indefinida de actos constantes, elementos de la relación y el contrato de trabajo, la forma común y corriente de obtener un ingreso para subsistir.

La palabra relación jurídica se refiere a los efectos o vínculos que se crean o por las normas o por los contratos. A la situación vinculatoria alude el legislador cuando habla de relación de trabajo. Las personas están en relación cuando media entre ellas un estado de orden, relaciones de amistad, de conocimiento, de vecindad, de trabajo que suscitan sucesos de disposición de ánimo, de reciprocidad, animadversión, entendimiento sobre bases determinadas. Cuando el estado de orden se traduce en derechos y obligaciones, las relaciones son jurídicas.⁷⁹

La relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el producto del trabajo.

⁷⁹ Cfr. CASTORENA, J de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Página 66.

Por vínculos se entienden los derechos y las obligaciones que impone la Ley, u otros estatutos, o que determinan las partes. Estas están unidas o ligadas por esos derechos y esas obligaciones.

Uno de esos vínculos es el salario. El patrón está obligado a pagar al trabajador como remuneración por sus servicios, un salario.

La expresión servicio personal se refiere al deber que tiene el trabajador de laborar personalmente y de no sustituir su trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico.

Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La relación jurídica cuyo objeto es el trabajo, se asienta sobre el reconocimiento de que toda persona física tiene una misma y única calidad jurídica, la de ser un sujeto activo del Derecho; para que lo sea y lo pueda ser, crea un régimen jurídico que tiene por objeto impedir que la subordinación le haga perder aquella calidad.⁸⁰

Las fracciones XXI Y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución emplean la expresión “contrato de trabajo”; la fracción VII del apartado B utiliza, como arranque de la relación laboral, el vocablo designación, puesto que en el ámbito del trabajo burocrático lo que existe es el nombramiento, no el contrato de trabajo.

⁸⁰ Cfr. Ibídem, página 70.

En el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra la presunción de la relación de trabajo; basta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque, en los términos del artículo 26 de dicha ley, la falta de expresión escrita de la prestación de servicios (referidos en los artículos 24 y 25 de la mencionada ley) “no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo... pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral pues puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral o existir el contrato y no la relación laboral.⁸¹

La duración de la relación de trabajo esta sujeta a diversas modalidades y ya se encuentra profusamente analizada en las páginas de la 19 a la 26 de este trabajo y en obvio de repeticiones innecesarias nos remitimos a las mismas.

Como particularidad digna de destacarse es el contrato de trabajo a comisión que se encuentra regulado en los artículos del 285 al 291 de la Ley Federal del Trabajo.

En el régimen ordinario de los trabajadores, el elemento esencial lo constituye, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20, la subordinación. Sin embargo este elemento queda aparentemente sustituido en el artículo 285, por la permanencia de la relación.

Dadas las especiales características del trabajo de los agentes de comercio y sus similares, lo que ocurre es que la subordinación sigue siendo el elemento esencial y que la permanencia de la relación viene a constituir un elemento que

⁸¹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Página 107.

hace presumir su existencia.⁸²

La práctica comercial ha multiplicado ciertas figuras contractuales que derivan del Código Civil y más particularmente del Código de Comercio.

Los contratos de comisión mercantil operan en una gran mayoría de empresas productoras. El comisionista se ha convertido en distribuidor de mercancías, en la figura intermedia entre el productor y el comerciante. En muchas ocasiones el fabricante emplea a otras personas para la venta de sus productos; da facilidades a los comerciantes para que lleven a cabo operaciones en nombre propio o a su nombre. Los comerciantes se obligan a veces a vender sólo los productos de determinado fabricante, de una misma línea.

En vista de la naturaleza mercantil que de ciertas operaciones realizan los comisionistas, concesionarios, distribuidores o intermediarios se llegó a considerar que el acto que celebraban con el productor, con otro distribuidor o con otros comerciantes, no caía en la esfera de la ley del trabajo.

El Capítulo IX del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo no lesiona la figura del comisionista mercantil ni el contrato de comisión mercantil; su propósito es proteger a las personas que prestan servicios en forma permanente para otro, y que desempeñan su trabajo personalmente. El artículo 285, ejemplifica en este tipo de trabajadores, a los agentes de comercio, de seguros; los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas.

Aunque el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo alude a la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo “cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen”, en el fondo lo que se modifica es la relación de trabajo misma.

⁸² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vigésima edición, Porrúa, México, 2008, página 484.

La rescisión de la relación de trabajo, con todas sus connotaciones (con o sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón), esta comprendida de los artículos del 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro. En rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo sino de la relación individual, que, conforme a nuestro ordenamiento, deviene de la prestación de los servicios, desprendiéndose, en su caso, del acto de origen.

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.

No es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente.⁸³

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se clasificaron las causales de disolución en causas de rescisión por una parte y causas de terminación por otra. En tanto que éstas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquélla se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que ésta deriva de una imposibilidad superveniente.

⁸³ Cfr. *Ibidem*, página 85.

Como reminiscencia civilista, nuestro ordenamiento laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante existir figuras propias dentro del derecho del trabajo. En efecto, más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, cabe hablar de despido, entendido como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones laborales del trabajador.

Correlativamente, en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura original del derecho del trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento culposo y grave por parte del patrón.

La facultad potestativa de la rescisión está condicionada por diversos presupuestos:

- Que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes, que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica del empleo.
- Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose por deducción de la ley la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.
- Que se trate de un acto intencional, culpable, que pudo haberse evitado.

Si en virtud del principio de libertad de trabajo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón sólo puede rescindirlo en los casos y términos textualmente señalados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio del estudio pormenorizado del despido y la separación en sus voces respectivas, para la determinación de las llamadas causales de rescisión, el legislador adopta el siguiente sistema:

Establece primero, en forma limitativa, las principales causas, respectivamente, de despido y de separación, incluyendo al final de la enumeración, la posibilidad de que la junta de conciliación y arbitraje determine a su criterio, las causas análogas de igual gravedad, como lo disponen los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

La regulación de esta figura representa dentro de nuestro sistema, una pieza fundamental para la preservación de la estabilidad en el empleo.

En cuanto a la duración de la relación de trabajo y en cuanto a la rescisión de la misma, deben también tenerse en cuenta los aspectos propios de los llamados “trabajos especiales” comprendidos entre los artículos 181 y 353-U de la Ley Federal del Trabajo.

La reglamentación especial no proviene de la llamada naturaleza expansiva del derecho del trabajo, sino de las diversas disposiciones del artículo 123 constitucional, que deben aplicarse por su naturaleza social a todos los que prestan servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios.⁸⁴

La Ley Federal del Trabajo de 1931 sólo incluyó en capítulos por separado los contratos específicos del trabajo de los domésticos, el trabajo en el mar y vías navegables, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo en el campo, el trabajo en la industria familiar o a domicilio; y a partir de 1959 fue agregado el trabajo de los pilotos de las tripulaciones aeronáuticas.

⁸⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 320.

El legislador de 1970 extendió a 16 trabajos en total tales reglamentaciones y las separó en un título particular. El artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajos especiales se rigen por las normas del título respectivo y por las generales de la ley en cuanto no las contraríen.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo contempla lo que se conoce como prórroga de la relación de trabajo. Abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo en que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de los servicios hubiese fenecido.

Las causas de suspensión de la relación de trabajo, sus efectos y fechas de reanudación de las labores se encuentran contempladas en los artículos del 42 al 45 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo está referido a las posibilidades de terminación de las mismas, por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte. Los preceptos que recogen esta modalidad son, fundamentalmente, los artículos del 53 al 55 y el 434 de la Ley Federal del Trabajo.

5.4. Las relaciones colectivas

En concordancia con lo establecido en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo reconoce expresamente a los trabajadores y patrones la libertad de coaligarse, que en el artículo 355 de dicha ley define como el acuerdo temporal de un grupo para la defensa de sus intereses comunes.

Paul Pic definió a la coalición como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. De esta definición que bien puede ser el precedente de La Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, se desprende que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

La célebre metáfora de Pic respecto a que la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra, significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.

Si en su estricta expresión gramatical la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión; dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas.

La coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente, por disposición expresa del artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquélla es el antecedente necesario de ésta. Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleón III, por la ley de 25 de marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.⁸⁵

⁸⁵ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 351

La coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

De los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la coalición es considerada indistintamente, como acuerdo pluripersonal y como agrupación.

A diferencia del sindicato, la coalición es una agrupación temporal cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina, o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional. Sin embargo, en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

La coalición es un acto que precede a la huelga y no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquélla, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegara a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical (o colectivo del trabajo). Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como la asociación constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores y patrones.

En la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional y en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, el sistema legal mexicano reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecerse el derecho de los trabajadores y de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización, así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato, como lo dispone el artículo 358 de dicha ley.

Se consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción, en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra legislación se ciñe a los principios del convenio número 87 sobre libertad sindical, cuyos principios reproduce casi en forma literal.

Sin embargo, no apenas se consigna este derecho en los artículos que siguen a la definición del sindicato, cuando ya se estructura un cuerpo de limitaciones que desnaturalizan su esencia y su ejercicio.

A pretexto de regular el marco jurídico idóneo al que debe sujetarse la vida del sindicato, se articula un aparato legal restrictivo que deforma y anula la libertad sindical. En otros sistemas más avanzados basta el reconocimiento constitucional del derecho de sindicación para que la acción directa del trabajo encuentre su propio cauce y defina el alcance de sus reivindicaciones.

En clara contradicción con el principio de libertad sindical, el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo clasifica los sindicatos de trabajadores en gremiales, si se

forman por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, si agrupan a trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades dentro de una unidad económica; de industria o nacionales de industria, cuando se integran por trabajadores de actividades diversas en dos o más empresas de idéntica rama industrial en uno o varios estados, y de oficios varios, cuando dentro del municipio respectivo no lleguen a veinte los trabajadores de una misma profesión. En ejercicio de su libertad sindical, corresponde a los trabajadores, no al legislador, diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

La Ley permite asociarse, o permanecer asociado, aunque no se trabaje, y de que tiene el efecto de restringir el derecho de asociación de los trabajadores independientes, que si tienen intereses comunes que hacer valer y defender. Artículos 132, fracción X, 154, 155 y 251.⁸⁶

De la misma manera, la ley clasifica los sindicatos de patrones en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por patrones de varias ramas de actividades en distintos estados de la República, como se consigna en el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo.

La sindicación es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores, extendiéndose por mera deferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patrones. Si los derechos de los trabajadores no pueden derrocar, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirían directamente en detrimento de aquéllos.

⁸⁶ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. Página 236.

En virtud del carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional, nuestro ordenamiento excluye por omisión, la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patrones.

El registro sindical, por demás secreto dentro de nuestro sistema, dada la forma en que se maneja y realiza su función informadora, en contraposición al principio de libertad sindical, condiciona la constitución del sindicato a los siguientes requisitos de fondo y de forma:

- La afiliación de cuando menos veinte trabajadores en servicio activo, incluyendo los que hubieren sido separados del trabajo dentro de los treinta días previos a la fecha de la presentación de la solicitud del registro. En tratándose de sindicatos patronales se requieren al menos tres miembros.
- La comprobación de formalidades como la celebración del acta constitutiva del sindicato; la presentación del estatuto sindical; el padrón de miembros, y la designación de la directiva sindical.
- Como exigencia de fondo, la muy cuestionable obligación de que la organización solicitante demuestre, a satisfacción de las autoridades, que se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, estipulada en los artículos 356, 364 y 366 de la Ley Federal del Trabajo.

Cubiertos los requisitos, la autoridad deberá conceder el registro dentro de los sesenta días siguientes al momento de la solicitud, en la atención de que si se abstuviera de ello o negara el registro, la organización solicitante podrá requerirla para que lo otorgue; de mantener dicha actitud, dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato, quedando aquélla obligada a expedir la

constancia respectiva en un plazo de tres días, tal y como lo señala el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que no se expida la constancia, la personalidad del sindicato, para los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud de registro y requerimiento, pues ésta es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso del derecho social de sindicación.⁸⁷

La constitución del sindicato mediante el registro, por que así ocurre en la práctica, más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime y lo controla.

En una situación formal que muy poco difiere de las instituciones del derecho corporativo, solamente dotados de personalidad jurídica los sindicatos podrán promover el interés profesional, amén de realizar la defensa de sus afiliados en sus conflictos jurídicos individuales. Así también, sólo en estas condiciones tendrán capacidad para adquirir bienes inmuebles y muebles, conforme a los límites y términos que indican los artículos 374 y 375 de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de sus funciones esenciales, los sindicatos participan en la integración de los organismos públicos avocados a la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social.

La reglamentación del régimen estatutario dispuesta en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo desconoce la libertad colectiva sindical invadiendo el derecho de los sindicatos a regir su vida interna y organizar su actividad profesional.

⁸⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 360.

Con el supuesto propósito de fortalecer la autoridad del sindicato y de evitar la división del interés profesional, invadiendo la esfera de la libertad sindical, nuestro ordenamiento reconoce las llamadas cláusulas de consolidación profesional: la cláusula de admisión y la cláusula de expulsión, contempladas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

En perjuicio evidente de la libertad sindical, individual y colectiva, el legislador diseña un cuerpo de prohibiciones y obligaciones para los sindicatos, que de esta suerte, si bien pueden participar “políticamente” tienen prohibido realizar actividades mercantiles e intervenir en asuntos religiosos, por disposición del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero más grave aún, los sindicatos cuentan con obligaciones como “enterar de sus actividades a las autoridades laborales o comunicar a la registradora los cambios de directiva, las modificaciones a los estatutos y las altas y bajas de sus miembros, en forma periódica”, en cumplimiento al artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo.

“La cancelación del sindicato sólo se podrá operar ante su disolución o por no haberse cumplido los requisitos legales”, habida cuenta de que está prohibida su disolución o su cancelación por vía administrativa, como lo indican los artículos 369 y 370 de la Ley Federal del Trabajo.

“La disolución del sindicato puede producirse mediante el acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros o por haber transcurrido el término fijado dentro de sus estatutos”, por así señalarlo el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro sistema contempla la posibilidad de que los sindicatos ensanchen su articulación profesional, organizándose en federaciones y confederaciones, las que quedarán sujetas a las normas rectoras de aquéllos, en lo que resulten aplicables, en los términos del artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo.

En el sector burocrático el problema es alarmante, pues se estructura un sistema cerrado de control profesional fundado en la sindicación única por dependencia y en la organización vertical de las “asociaciones sindicales” en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. No hay escrúpulo por otra parte, para llegar al extremo de impedir legalmente que un empleado público, una vez afiliado a un sindicato pueda separarse de éste, salvo que fuera expulsado, tal y como lo precisa el artículo 67 y siguientes de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

5.5. La huelga y el *outsourcing*

A “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”, el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define como huelga.

Para De la Cueva la huelga es el ejercicio de la facultad legal de la mayoría de los trabajadores para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de sus derechos colectivos y los de los patrones.⁸⁸

La huelga no forma parte de los conflictos de trabajo, constituye un medio para lograr objetivos sociales, cuando se presentan conflictos en las relaciones obrero-patronales.

Dice Trueba Urbina que la huelga es la suspensión de labores en una fuente de trabajo para conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo obteniendo un mejoramiento económico en el contrato colectivo de trabajo.⁸⁹

⁸⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima quinta edición, Porrúa, México, 2011, página 788.

⁸⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 368.

Según Euquerio Guerrero la huelga es la suspensión del trabajo realizada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, paralizando las labores para obtener alguna petición que le han formulado al patrón por considerarla justa o conveniente para sus intereses.⁹⁰

Castorena resume a la huelga como el proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo.⁹¹

En su fracción XVII el Apartado A del artículo 123 Constitucional reconoce “como un derecho de los trabajadores y patrones las huelgas y los paros”, pero no los define.

La definición de la huelga correspondió a los estados de la República, los cuales, a partir del año 1918, iniciaron la promulgación de sus respectivas leyes del trabajo; entre otros, el legislador de Oaxaca definió a la huelga como la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores, tiene por fin equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones.

En el proyecto de Código del Trabajo presentado por el Presidente de la República, Emilio Portes Gil, se argumentó que la huelga en si misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho. La huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo ante la desarmonización de los derechos del trabajo y del capital como factores de la producción, para que pueda ser considerada como lícita.

⁹⁰ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 350.

⁹¹ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manuel de Derecho Obrero. Ob. Cit. Página 300.

De estos antecedentes surgió, en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la definición de que a la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, se le considera como huelga.

Los objetivos que se pueden perseguir con la huelga son:

- “Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital” ;
- “Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia” ;
- “Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia” ;
- “Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido celebrado”;
- “Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades”;
- “Exigir la revisión anual de los salarios contractuales”; y
- “Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente”, tal y como se menciona en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La legislación mexicana distingue entre huelga legalmente existente y huelga legalmente inexistente; entre huelga lícita y huelga ilícita; entre huelga justificada y huelga injustificada. Señala el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo que “Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y objetivos referidos

en el artículo 450” de dicha ley. Indica el artículo 459 de esa ley, que “Huelga legalmente inexistente es aquella en la cual la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción I”, de la mencionada ley; “la que no haya tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450” de la misma ley; o “aquella en la que no se hayan cumplido los requisitos señalados en el artículo 452” de la referida ley.

Precisa la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional que “Huelga lícita es la que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”. Dicha fracción y el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo consideran como “Huelga ilícita aquella en que la suspensión del trabajo se realiza con violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.

Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas.⁹²

Considera como Huelga justificada el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, “aquella cuyos motivos son imputables al patrón”; y Huelga injustificada “cuando se llevan a cabo la suspensión de las labores aun cuando la parte patronal haya accedido a las demandas de los trabajadores”.

En relación con la injustificación de una huelga, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha dicho que para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la

⁹² Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 372.

parte patronal, al negarse o aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de huelga sean imputables a dicho patrono.⁹³

La huelga ha de contemplarse como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al trabajador su situación económica y un trato respetuoso en la relación del trabajo, pues es regla de la convivencia social que los choques o las luchas en que dos partes se enfrentan deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista. No se puede dar la figura de un patrón arbitrario ni la de un sindicato dócil que acepte las reglas del juego que aquel quiera establecer; pero tampoco debe proscribirse la negociación, ya que al final de cualquier problema de huelga el entendimiento de las partes viene a ser la única fórmula de solución y así se desprende de toda la legislación que regula esta materia.

Ante el reto que plantea el *outsourcing* o tercerización, los sindicatos han sido el gran actor ausente, han perdido poder de interlocución, de gestión y negociación, no sólo ante sus agremiados, sino que con los cambios en la organización del trabajo no han reaccionado oportunamente para lograr insertarse en esos nuevos modelos productivos. Las dirigencias sindicales han sido rebasadas por la flexibilización y el uso de nuevas tecnologías, frente a las cuales no han innovado sus prácticas; por el contrario, muchas organizaciones sindicales siguen aferradas a una legislación laboral que si bien es tutelar de los derechos

⁹³ Cfr. Tesis número 119. Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, 1917-1975, quinta parte, Cuarta Sala, página 125.

laborales, ha quedado dramáticamente rezagada por la realidad actual del mundo laboral.

En este esquema, los trabajadores se plantean a quien emplazar a huelga si a la empresa en la cual laboran, que es donde se produce, o bien a la empresa terciaria o contratista, la cual carece de insumos, materiales o equipo y únicamente es una intermediaria entre los trabajadores y la empresa donde laboran.

Además, los trabajadores al ser contratados temporalmente son blanco fácil de despido, toda vez que junto con su contrato de trabajo son obligados a firmar su renuncia, por lo que difícilmente pueden acceder a la formación de un sindicato.

Una de las consecuencias de la subcontratación es el desplazamiento de la mano de obra permanente y sujeta a contratación colectiva, por otra más económica y con mínimas o ninguna prestación laboral.

5.6. La Seguridad Social

Es el conjunto de medidas que garantizan el bienestar material y espiritual de todos los individuos de la población, aboliendo todo estado de necesidad social.

Desde una perspectiva jurídica es el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva reparadora y recuperadora, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera.

En el artículo 2 de la Ley del Seguro Social, se establece que la seguridad social debe garantizar la salud, la asistencia médica, la protección de la subsistencia, los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo y el

otorgamiento de una pensión.

La seguridad social y el derecho del trabajo, disciplinas dinámicas que se incrustaron en esa nueva vertiente del orden jurídico que es el derecho social, parten de la consideración del hombre como integrante de un núcleo social bien diferenciado; no como el sujeto abstracto de relaciones de contenido estrictamente jurídico.

La seguridad social, en ese avance de la solidaridad colectiva, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana, en el aspecto asistencial, clínico, económico, social, cultural y deportivo.

En la antigüedad la caridad era un mecanismo de incipientes alcances para protegerse de los riesgos. La colonización española trajo a los dominios ultramarinos algunas instituciones protectoras de la salud y del salario: las mutualidades, las cajas de ahorro. La explosión demográfica y el avance tecnológico del maquinismo tuvieron como contrapartida el avance sociológico de la organización obrera.

Así como surgen instituciones del derecho colectivo del trabajo, tales como sindicato, huelga y contrato colectivo, se hacen necesarias nuevas medidas protectoras de la salud en el trabajo y fuera de él, que coadyuven a un desarrollo integral de la clase laborante y su familia.

La historia nos presenta idealistas que llegan a la utopía como Tomas More y Owen en Inglaterra, Fourier y Saint Simón en Francia y otros más, incluyendo a los teóricos del socialismo o del anarquismo, que pretendieron una igualdad inalcanzable.⁹⁴

⁹⁴ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Página 544.

En 1883 Otto Bismarck, el llamado “Canciller de Hierro”, estableció en Alemania un seguro de enfermedades y accidentes de trabajo. En 1911 lord William Henry Beveridge colaboró en la instauración del seguro de desempleo.; en 1942 lanzó su famoso Plan Básico de Seguridad Social en Gran Bretaña, poniendo el acento en el pleno empleo y la seguridad de los ingresos. En 1919 el capítulo XIV del Tratado de Versalles se ocupó también del seguro de enfermedades y accidentes de trabajo. En 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 22 y 25 se preocupó de “los mínimos indispensables para que las personas gocen de prestaciones de carácter económico, social y cultural”.

La fracción XXIX, apartado A del artículo 123 Constitucional, reconoce en la actualidad como de utilidad pública la Ley del Seguro Social que comprende los seguros de invalidez, vejez, vida, cesantía involuntaria del trabajo, enfermedad, accidentes, servicios de guardería, protección y bienestar de trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se ocupa de las prestaciones que en materia de seguridad social deben ser proporcionadas a los trabajadores del servicio civil de la federación y del Departamento del Distrito Federal, así como a quienes dependen de organismos públicos incorporados por decreto o por convenio a su régimen; incluyendo en un ámbito particular a los pensionistas y familiares derechohabientes.

El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México es un organismo público descentralizado federal encargado de las prestaciones clínicas, asistenciales y culturales para todos aquellos miembros de la corporación militar y la armada nacional.

Existen diversas instituciones cuyas funciones pueden caracterizar válidamente dentro del ámbito de la seguridad social, bien por fortalecer la prestación esencial que es el salario, bien por brindar cultura, recreación y esparcimiento. Entre otras, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Fondo de la Vivienda Militar, el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, Consejo Nacional para la Cultura y Recreación de los Trabajadores.

En las entidades federativas existen leyes del servicio civil y disposiciones colaterales y complementarias que crean oficinas de pensiones, sistemas hospitalarios y de ayuda económica y cultural para los empleados estatales y municipales.

5.6.1. Las nuevas disposiciones del Instituto Mexicano del Seguro Social para las empresas *outsourcing*.

El 9 de julio de 2009 se publicó en el Diario Oficial de la Federación⁹⁵ el Decreto por el que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social.

Se reformaron la fracción VIII del artículo 5 A y, la fracción IV del artículo 304 B; se adicionaron los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, con lo que el actual tercero pasa a ser noveno, del artículo 15 A; el párrafo segundo del artículo 75, y la fracción XXII del artículo 304 A, de la Ley del Seguro Social.

⁹⁵ Cfr. Diario Oficial de la Federación. Tomo DCLXX. No. 8. México, D.F., jueves 9 de julio de 2009. Primera Sección, páginas 107 y 108.

Con la publicación de este decreto las empresas se obligan a que el beneficiario de los trabajos o servicios asuma las obligaciones establecidas en esta ley en relación con dichos trabajadores.

Dicho decreto entró en vigor el día 10 de julio de 2009, con excepción de la reforma al artículo 75 de la Ley del Seguro Social, que se adicionó, cuya vigencia empezó el 16 de marzo de 2010.

Las nuevas disposiciones son aplicables para todos los contratos de *outsourcing* que se celebraron a partir del 10 de julio de 2009, con independencia de la fecha en la que se haya constituido o haya iniciado actividades la empresa de *outsourcing*.

Los contratos celebrados a partir del 10 de julio y hasta el 30 de septiembre de 2009, debieron ser informados dentro de los primeros quince días del mes de octubre del mismo año.

La asignación de un registro patronal de alcance nacional por cada una de las clases que prevé el artículo 75 de la Ley del Seguro Social, es optativa para todas las empresas dedicadas al *outsourcing*, pero entró en vigor el 16 de marzo de 2010. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad.

La información que deben proporcionar trimestralmente al Instituto Mexicano del Seguro Social la empresa de *outsourcing* y quien contrate sus servicios, son: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como: número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaria y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen,

foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

Del Contrato: Objeto, periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Adicionalmente, la empresa de *outsourcing* deberá proporcionar el monto estimado mensual de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados y los domicilios de los lugares donde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados; asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores.

El formato diseñado por el IMSS en que el patrón debe presentar el informe trimestral, se da a conocer en la página de Internet www.imss.gob.mx, y se presentará dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año.

El informe trimestral se debe presentar ante la Subdelegación del IMSS correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario, respectivamente. O bien, cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo, ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar dicha información, únicamente ante la Subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

Están obligados a presentar el informe trimestral el patrón de los trabajadores y la persona física o moral que sea beneficiaria de los trabajos ejecutados o de los servicios prestados.

Las personas obligadas a presentar el informe trimestral se hacen acreedores a una multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal por cada trimestre en el que se incumpla con esa obligación informativa.

Si un patrón contrata los servicios de una empresa de *outsourcing* y ésta no inscribe en el IMSS a sus trabajadores o no paga las cuotas respectivas, dicho instituto determinará las cuotas y requerirá su pago a la empresa de *outsourcing*, pero si ésta no atiende el requerimiento, la persona física o moral que se haya beneficiado con los trabajos ejecutados o los servicios prestados, asumirá la obligación de pagar esas cuotas.

Si una empresa de *outsourcing* se abstiene de pagar las cuotas de sus trabajadores al IMSS, el patrón que haya contratado sus servicios estará obligado a pagar las cuotas correspondientes a los trabajadores que hayan prestado servicios o ejecutado trabajos en su beneficio, por los períodos en que éstos se hayan realizado.

Las presentes reformas a la Ley del Seguro Social en materia de *outsourcing* no son aplicables a los patrones de la industria de la construcción ni a los propietarios de las obras de construcción, por que éstos están regulados por el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado.

Cuando un patrón contrata los servicios de una empresa de *outsourcing*, ambos realizarán una conciliación mensual del número de trabajadores que en el

mes inmediato anterior prestaron los servicios o ejecutaron los trabajos y en dicha conciliación el mencionado patrón se asegurará de que la empresa de *outsourcing* le acredite que pagó las cuotas de los trabajadores que ejecutaron trabajos o prestaron servicios en su beneficio y que dicho pago se haya efectuado a más tardar el día 17 del mes siguiente en que se realizaron los trabajos o servicios, para protegerse de una eventual responsabilidad solidaria ante el IMSS.

La empresa que contrate los servicios de una empresa de *outsourcing* no debe presentar trimestralmente ante el IMSS la relación de los trabajadores, sólo debe presentar la información relativa a los contratos de *outsourcing* que haya celebrado en el trimestre inmediato anterior a los días 15, de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año.⁹⁶

La presente reforma a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social nos parece un esfuerzo encomiable para tratar de frenar los abusos que cometen algunas de las personas que contratan los servicios de las empresas de *outsourcing* y estas mismas en contra de los derechos de los trabajadores, como lo son su inscripción ante dicho instituto, el pago de sus vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades y prima de antigüedad.

Dicha reforma evita actos de simulación o evasión de las obligaciones en materia de seguridad social a cargo de los patrones en las cuotas obrero-patronales; y beneficia a cuatro millones de trabajadores que en México se encuentran contratados bajo el esquema de *outsourcing*.

⁹⁶ Cfr. Revista Mundo del Trabajo. Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, CONAMPROS. Año 5, número 43, 2009, página 21.

Para ejemplificar mejor esto, nos parece oportuno remitirnos a lo que dijo la Lic. Norahenid Amezcua Ornelas con motivo de su intervención en el Seminario Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral? Efectuado los días 31 de marzo y 1º de abril de 2005 en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión de la Ciudad de México.

“Tratemos de imaginarnos una plataforma petrolera, donde uno o dos de los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo caen al mar y desesperadamente tratan de salvar la vida luchando contra el frío y la fuerza de las olas. Creen que la empresa hace algo para rescatar a estos trabajadores ¿Mandan una lancha por ellos, por ejemplo? Y la respuesta es: no hacen absolutamente nada. Los trabajadores luchan algún tiempo, mayor o menor, hasta que se hunden en el mar. Y esto no está pasando en China ni en Japón, sucede en nuestro propio país.

Esta problemática es un caso extremo de la violación a los derechos laborales que se da en el marco de la llamada subcontratación, triangulación, *outsourcing*, o como le quieran llamar.

Esta nueva tecnología jurídica empleada por los neoliberales tiene varios objetivos: en primer lugar, trata de que no se defina fácilmente la responsabilidad patronal; así un patrón contrata, otro paga los salarios, otro recibe los servicios de los trabajadores y otro recibe los beneficios derivados de tal prestación de servicios; otra empresa hace la limpieza y así puede seguir una cadena más o menos amplia de subcontrataciones. La esfera de responsabilidad patronal se diluye en varias figuras y ahí es muy difícil determinar quién es el patrón.

Otro objetivo que persigue esta nueva tecnología neoliberal es reducir las prestaciones de los trabajadores, en lugar de pagar 500 pagan 50 pesos, por ejemplo de prima vacacional, o bien suprimen esta u otras prestaciones como tiempo extraordinario, aguinaldo, por mencionar sólo algunas. Otro objetivo, que

se deriva del anterior, es la intención de golpear a los sindicatos y a los contratos colectivos.

Se busca reducir el poder político y social de la clase trabajadora. Al arrebatárle sus derechos le restan fuerzas a la clase trabajadora. ¿Por qué se da esta situación? ¿Nuestra Ley Federal del Trabajo tiene los instrumentos para evitar esta situación, o está rebasada?

Estamos hablando de neoliberalismo, lo que significa que estas prácticas ya se dieron antes, en los siglos en que la clase trabajadora se fue conformando y luchando por arrancar sus derechos. En cuanto hace a la Ley Federal del Trabajo el maestro Mario de la Cueva, trató de establecer medidas jurídicas para cerrarle el paso a éstas y otras arbitrariedades y obviamente, si la Ley Federal del Trabajo se aplicara de manera honesta, no existirían los abusos que conocemos en el marco de la triangulación.

La Ley Federal del Trabajo regula estos aspectos, especialmente, de los artículos ocho al quince. Los artículos octavo y décimo, nos hablan de la definición de trabajador y la del patrón: el trabajador presta un servicio personal subordinado a una persona física o moral. A él no le interesa quien lo contrate ni quien le pague el salario, le interesa a quien le prestó el servicio, y el artículo 10 amplía el espectro y dice: "...patrón es la persona que utiliza los servicios de estos trabajadores".

¿Y qué es utilizar? Obviamente significa recibir el beneficio. Si nos basamos en estos dos preceptos, entendemos que existe una responsabilidad solidaria entre el que recibe el beneficio y el que se beneficia del trabajo directo. En este sentido, los artículos 13 y 15 son más contundentes; el artículo 13 dice: "patrón es la persona que tiene el capital, el dinero, los instrumentos para estar recibiendo el servicio de alguien...", pero si a la mera hora resulta que quien contrata a los trabajadores no cumple con sus obligaciones hacia éstos, se considera también

patrón al beneficiario directo de la obra, ambos son responsables al mismo nivel, solidariamente.

Mientras que el artículo 15 señala: “Si una empresa ejecuta obras o servicios de manera principal o exclusiva para otra, es decir, ésta recibe los beneficios, ambos son patrones”.

Pero la Ley Federal del Trabajo no sólo se queda en la idea de los patrones, sino que se va a las condiciones de los trabajadores. Si una persona emplea a otra u otras a través de un intermediario, estos trabajadores contratados por el intermediario deben recibir las mismas condiciones laborales, y si el patrón le trabaja a otra empresa de manera exclusiva o principal, los trabajadores de la primera deben tener condiciones equiparables a la empresa que recibe el beneficio, aunque no le trabajen directamente a ella.

En caso de cualquier conflicto, el trabajador tiene que demandar solidariamente al que recibe el servicio, el beneficio y, en su caso, a quien contrata.

En cuanto a las condiciones laborales la Ley Federal del Trabajo exige un equilibrio de esas condiciones laborales, entonces, ¿Por qué no se aplica la Ley Federal del Trabajo, si es clara y contundente? Por que no basta la letra de la ley, cuando esta es ya un gran logro, sin embargo se requiere algo más: la voluntad política del gobierno de hacer cumplir esa ley, pero el gobierno no sólo carece de esa voluntad política, sino que se colude con las empresas contratantes, – normalmente de capital extranjero –, en el marco de los contratos de servicios múltiples (que son absolutamente inconstitucionales).”⁹⁷

⁹⁷ Cfr. CAMARA DE DIPUTADOS, LIX Legislatura. Memorias del seminario relaciones triangulares del trabajo. Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2005, primera edición, páginas 79, 80 y 81.

Nos parece brillante, acertada y valiente la intervención de la Lic. Amezcua, consideramos que la misma no tiene desperdicio, con claridad nos lleva de la mano utilizando un silogismo para demostrarnos que la ley cuenta con elementos suficientes para impedir el menoscabo de los derechos de los trabajadores bajo la mascarada de la subcontratación, tercerización u *outsourcing*.

Con asombro observamos la triste realidad de las actuales condiciones de trabajo que desventajosamente viven miles de trabajadores en nuestro país, sin que exista un verdadero interés general para evitarlas, como ya sucedió, según John Kenneth Turner, bajo la dictadura del General Porfirio Díaz.

Dichas anomalías, obviamente, no son privativas ni tienen su origen en nuestro país, son consecuencias resultantes de un mundo neoliberal y globalizado en donde cada vez hay más competencia y menos recursos para incursionar sino ventajosa al menos equitativamente.

En concordancia con las reformas a la Ley del Seguro Social, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, aplica el criterio de solicitar junto con el tabulador de salarios de un nuevo contrato colectivo de trabajo, una lista con los nombres completos, los puestos y los salarios de los trabajadores sujetos a dicho contrato.

Consideramos acertada la aplicación de ese criterio para evitar el registro de contratos colectivos de trabajo de empresas que carecen de trabajadores propios y utilizan únicamente trabajadores subcontratados a empresas dedicadas a proporcionar personal bajo la figura del *outsourcing*.

De esa manera, las empresas que carecen de trabajadores propios se encuentran imposibilitadas para registrar contratos colectivos de trabajo a su nombre y en caso de así querer hacerlo tienen que hacer saber a la autoridad la

situación bajo la cual operan, para que dicha autoridad se entere de esa situación y actúe conforme a derecho proceda.

En nuestro medio ha surgido toda una corriente de empresas que ofrecen a los patrones utilizar la mano de obra de los trabajadores y darlos de alta al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y pagarles en la nómina de una empresa fantasma, que sólo existe en el membrete y con esto, cuando el trabajador despedido o al que no se le hayan pagado sus salarios y prestaciones, se vea obligado a demandar al contratante formal que por lo regular o no existe físicamente o no tiene capital o recursos propios para hacer frente a las obligaciones, se encuentra ante una serie de dificultades que van desde no poder localizar al supuesto patrón, o que éste reconozca la relación de trabajo a sabiendas de que no podrá pagar, y en última instancia cierra sus oficinas y no se le puede cobrar, y de esa manera, burlar las demandas de los trabajadores.

En el caso de nuestro país, como el ejemplo citado con anterioridad, nos encontramos frente a una simulación de actos jurídicos, ya que los supuestos patrones que pagan la nómina y las prestaciones de seguridad social, al momento de intentar emplazarlos a juicio no pueden ser localizados en el domicilio que señalaron para el cumplimiento de sus obligaciones, y el patrón que realmente recibe los servicios personales de un trabajador niega la relación laboral, burlándose así de los derechos de los trabajadores y de la acción que pudieran ejecutar las autoridades laborales. Ésta simulación esta definida en nuestro Código Penal como fraude.

Esta simulación patronal les ha dejado buenos dividendos hasta la fecha, pero ha sido por desconocimiento de la ley laboral o por la complicidad o connivencia de las autoridades laborales, ya que nuestra legislación es clara, para evitar bajo este fraude instrumentado en contra de los trabajadores.

Aún cuando un trabajador aparezca formalmente reconocido por una persona como su trabajador, y preste sus servicios a una tercera persona física o moral, para el caso de reclamar sus prestaciones ante las autoridades laborales y de seguridad social, la demanda y sus consecuencias son responsabilidad solidaria, de quien aparece formalmente como patrón y quien recibe objetivamente los servicios personales del trabajador. En este sentido, nuestra ley laboral siguiendo la teoría de la relación de trabajo, a pesar del tiempo al menos en la teoría protege a los trabajadores contra esta práctica fraudulenta.

Si un empleado es víctima de una empresa de *outsourcing* tiene derecho a demandarla, así como a la empresa a la que le fue prestado el servicio del manejo del personal.

La empresa contratante de los servicios de *outsourcing* es solidariamente responsable de cumplir los derechos laborales de los trabajadores.

Si un empleado tiene continuidad en su trabajo temporal, puede demandar para que en caso de indemnización se le considere todo el tiempo laborado.⁹⁸

Las empresas de *outsourcing* que son irregulares se distinguen porque:

No cubren las prestaciones de seguridad social que establece la Ley, como mínimo.

Evitan dar de alta al personal ante el seguro social y entregar cuotas de SAR e Infonavit.

⁹⁸ Cfr. URBINA NANDAYAPA, Arturo. El Outsourcing Kamikaze Fiscal. Ob. Cit. Páginas 44, 45, 46 y 100.

No le dan al trabajador un contrato laboral.

Evaden impuestos.

Se deslindan de cualquier contingencia laboral o legal.

Dilatan el pago de la nómina.

No cuentan con solidez financiera y moral.

Piden anticipadamente la renuncia del trabajador.

En México el proceso de subcontratación entró por el sector comercio y brincó a los servicios y hoy los obreros están en la fábrica con su contrato mientras que en la administración trabajan otros empleados cuya vinculación laboral esta fuera de la empresa que recibe directamente el servicio, aunque trabajen en ella.

En el sector bancario, como en todos los sectores, nos resulta muy discutible creer que el personal de intendencia y aseo no tengan una función básica, pero en el caso del personal que realiza los servicios de seguridad, nos resulta inaudito.

Esos dislates respecto de la división del trabajo nos lleva a exigir que en todos los foros se defina de una vez por todas cuáles son las funciones básicas y cuáles las complementarias que las empresas realizan, aunque desde el punto de vista legal no creemos que exista la menor duda al respecto.

Analizando estos fenómenos y sus expresiones en otros espacios geográficos, como en Estados Unidos de América, no tienen el contexto de evasión de responsabilidades como se da en México y en otros países en vías de desarrollo.

En el seminario mencionado en la página 165 de este escrito, el Lic. Arturo Alcalde Justiniani expresó: Las formas de precariedad no tienen límites, van desde las renunciaciones en blanco desde el momento mismo de ingreso al trabajo, hasta los trabajadores por honorarios: esos nuevos “indocumentados laborales”, estos nuevos braceros del mundo del trabajo que no tienen el derecho a la seguridad social ni a la mínima estabilidad en el empleo, y que carecen de todo tipo de prestaciones, pero el de la seguridad social es el más tremendo.⁹⁹

Todo este embate brutal que se ve cotidianamente, nos vincula a este proceso de subcontratación, de tercerización, todas estas nuevas formas con las que se ha denominado a este fenómeno, pero que en el fondo consiste en sustraerse de la responsabilidad del empleador frente al trabajador. Ése es el centro del asunto: no asumir la responsabilidad derivada de una relación de trabajo y, en consecuencia, gozar de un conjunto de privilegios al no comprometerse a pagos, a responsabilidades futuras.¹⁰⁰

Esta vorágine nos rebasa a todos, empieza a aparecer de manera natural, no hay posibilidad, recurso, ni medio de defensa, en la medida en que se encuentra totalmente al margen de la legalidad, del sindicalismo, de la contratación colectiva, de la acción de las autoridades, no cabe duda que esta vorágine rebasa las fronteras de las formas jurídicas.¹⁰¹

No cabe la menor duda que el problema tiene una dimensión jurídica, pero también económica. Es un problema que en sí mismo va más allá de las formas jurídicas. A veces pretendemos que a través de la legislación se resuelvan temas

⁹⁹ Cfr. CAMARA DE DIPUTADOS, LIX Legislatura. Memorias del seminario relaciones triangulares del trabajo. Ob. Cit. Página 55

¹⁰⁰ Cfr. Ídem. Página 56.

¹⁰¹ Cfr. Ibídem.

que son, sin duda, del mundo de la economía, del terreno de lo fiscal, de otro tipo de políticas públicas que no se reducen al campo del derecho laboral.¹⁰²

Creemos que para las actitudes que deberían tener las autoridades para enfrentar esta problemática ayudaría mucho la inspección. Si la inspección llegara directamente al centro de trabajo identificaría las grandes simulaciones y establecería soluciones inmediatas para evitar muchos problemas.¹⁰³

Esto supone concebir de manera distinta todo lo que significa la inspección del trabajo, en el Distrito Federal esta instancia es prácticamente inexistente, quizás cuando mucho existan 20 inspectores para controlar todas las empresas de la ciudad, lo que equivale a que las autoridades evadan su responsabilidad en esa materia.¹⁰⁴

Sería deseable que las autoridades con seriedad y profesionalismo pusieran fin a toda clase de irregularidades y abusos que empresas sin escrúpulos cometen en contra de los trabajadores, como los que asean los andenes o las oficinas del metro, que subcontractados a través de empresas de *outsourcing*, carecen en algunos casos de los más mínimos derechos.

Bastaría que la empresa contratante, por su propia conveniencia, pusiera una serie de requisitos a la empresa contratada y vigilara a través de sanciones su cumplimiento.

También en dicho seminario, el Dr. Carlos Reynoso Castillo manifestó: Existe un cambio trascendental en las características de los trabajadores para quienes

¹⁰² Cfr. *Ibídem.*

¹⁰³ Cfr. *Ibídem.* Página 57.

¹⁰⁴ Cfr. *Ibídem.* Página 57.

estudiamos Derecho del Trabajo hace 25 años, en la mayoría de los centros de trabajo existían trabajadores que llegaban a las ocho de la mañana, salían a las seis de la tarde, tenían un solo patrón, una jornada de trabajo, una subordinación.¹⁰⁵

Estas características del sujeto-trabajo como actor principal de la relación laboral en muchos casos ya no existe; ni el trabajador entra a las ocho de la mañana, ni se va a las seis de la tarde, ni está en un lugar fijo, ni bajo una dependencia o supervisión directa de una persona.¹⁰⁶

A estos datos habría que agregar un empleo que no está sujeto a normas jurídicas que, según estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas por conducto de la Organización Internacional del Trabajo, actualmente en nuestro país, afecta a más de la mitad de las personas dentro de la Población Económicamente Activa, quienes carecen de reglamentación del derecho del trabajo y de seguridad social.¹⁰⁷

No tienen salario, ni prestaciones como: vacaciones, aguinaldo y, mucho menos seguro social. Estas personas, que nos parecen una figura abstracta e inexistente, hoy en día constituyen más de la mitad de de la población trabajadora.¹⁰⁸

Existen hoy en día algunos trabajadores que laboran en empresas paraestatales o en otras de punta en sectores industriales importantes, donde

¹⁰⁵ Cfr. Cámara de Diputados, LIX Legislatura. Memorias del seminario relaciones triangulares del trabajo. Ob. Cit. Página 19.

¹⁰⁶ Cfr. Ídem.

¹⁰⁷ Cfr. Ídem.

¹⁰⁸ Cfr. Ídem.

cuentan con las prestaciones establecidas por la legislación laboral y social; y otros que no tienen una sola prestación y para los cuales el derecho del trabajo y la seguridad social son perfectamente desconocidos.¹⁰⁹

Conceptos como el de subordinación, como el de dependencia de otra persona, se incorporaron a los códigos de trabajo en toda América Latina y, en el caso mexicano se introdujeron en la Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo la idea de dirección y dependencia. Concepto que después se cambió por el de subordinación en la Ley de 1970; elementos angulares a partir de los cuales se construyó toda la protección laboral del derecho del trabajo.¹¹⁰

Sin embargo, actualmente esos conceptos aparecen difusos, confusos y muchas veces difíciles de demostrar en casos concretos. De ahí la gravedad del asunto por que las juntas de conciliación y arbitraje dicen que, para aplicar el derecho laboral, como premisa indispensable se debe demostrar que existe dirección, dependencia o subordinación.¹¹¹

Y ante la imposibilidad de hacerlo le dan la razón a quienes se han encargado de difuminar la relación laboral utilizando los mecanismos de la subcontratación o tercerización, para que las normas laborales, las normatividades sociales, el derecho del trabajo y la seguridad social aparezcan como normas obsoletas y rebasadas; como un esquema protector que ya no es funcional a la realidad que estamos viviendo y que presenta las deficiencias en los mecanismos de protección de la gente que trabaja en nuestro país.¹¹²

¹⁰⁹ Cfr. *Ibidem*. Página 20.

¹¹⁰ Cfr. *Ídem*.

¹¹¹ Cfr. *Ídem*.

¹¹² Cfr. *Ídem*.

Es precisamente en ese contexto donde aparecen las nuevas formas de relación de las empresas con los trabajadores, donde en muchas ocasiones la empresa – por razones y justificaciones tal vez entendibles en lo económico por insertarse de mejor manera en un mercado cada vez más competitivo – recurre a mecanismos que le permiten – en la mayoría de los casos – evadir total o parcialmente la aplicación de la legislación laboral, con la “complicidad del sistema jurídico local” y las interpretaciones derivadas de ese sistema jurídico.¹¹³

No es que sean formas ilegales, la triangulación, la subcontratación, la exteriorización, no son formas malas en si, sino que muchas de ellas incluso son perfectamente legales, son realizadas dentro del Estado de derecho, sin embargo muchas de ellas se hacen con la abierta y firme intención de evadir la aplicación parcial o total de la legislación social, derecho del trabajo o seguridad social.¹¹⁴

Algunos incluso han desplazado sus formas de relación del ámbito del derecho laboral a otros terrenos en los cuales no hay, evidentemente, prestaciones de tipo social, como lo son el derecho civil o el mercantil.¹¹⁵

Algunas de ellas son: el trabajo a domicilio que no se ajusta a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo al respecto; las contrataciones laborales disfrazadas de mercantiles y de civiles, en las cuales se elabora un documento con las características propias de un contrato civil para un supuesto prestador de servicios profesionales que tiene que darse de alta ante la Secretaría de Hacienda para pagar el Impuesto al Valor Agregado.¹¹⁶

¹¹³ Cfr. *Ibidem*. Página 20.

¹¹⁴ Cfr. *Ibidem*. Página 21.

¹¹⁵ Cfr. *Ídem*.

¹¹⁶ Cfr. *Ibidem*. Página 22.

Esta forma de relacionarse mediante la contratación de tipo civil y mercantil es una de las modalidades más recurridas no sólo en el ámbito privado, sino también en el público; es decir, el gobierno federal y los gobiernos locales han encontrado en las contrataciones de tipo civil, un mecanismo que les permite reducir costos; por razones entendibles y probablemente justificadas desde un punto de vista, pero cuyo efecto concreto es la evasión completa del derecho social.¹¹⁷

En ese sentido, hay un alto número de contrataciones disfrazadas que en el papel y en lo formal se insertan en el terreno del derecho civil y del derecho mercantil. Pero que en la vía de los hechos, de la cotidianidad, son indudablemente relaciones laborales. Es decir, existe una hora de entrada a las labores, se realizan ciertos trabajos, hay una dependencia y subordinación, pero que en todo caso está sujeta a la demostración ante las autoridades laborales competentes para cambiar de adscripción la contratación formal en lo civil, en lo mercantil, a fin de llevarla al terreno de lo laboral y, en ese sentido, demandar las prestaciones inherentes al derecho social.¹¹⁸

Se sugieren dos mecanismos para limitar el abuso de las empresas: uno, limitar los estímulos fiscales para aquellas empresas que no respeten la legislación laboral, aunque la dificultad estaría en la operación; y, otro, la adopción de códigos de conducta entre las empresas subcontratadas, que es una decisión moral, unilateral, en la que no existen sanciones ni instancias competentes para castigar el incumplimiento de los códigos laborales.¹¹⁹

En cuanto a los derechos de los trabajadores en las empresas hay que recurrir a los principios generales del derecho del trabajo respecto del tema de la

¹¹⁷ Cfr. Ídem.

¹¹⁸ Cfr. Ibídem. Páginas 22 y 23.

¹¹⁹ Cfr. Ibídem. Página 25.

igualdad de prestaciones y en relación con la norma más favorable a los trabajadores.¹²⁰

Cuando le tocó su intervención en el seminario al que hemos venido haciendo referencia, el Dr. Enrique de la Garza Toledo, señaló: La subcontratación inició en los años setenta en los países desarrollados y en los ochenta en los menos desarrollados. México se vuelve un país maquilador desde los años ochenta y la maquila de exportación constituye una de las formas fundamentales de la subcontratación a nivel internacional.¹²¹

A partir de la década de los ochenta, con relación al nuevo modelo económico neoliberal y con la globalización, la apertura de las economías; todo esto aparejado con un incremento considerable en la competencia en el mercado internacional.¹²²

No todos los actores sociales internacionales y nacionales están en contra del fenómeno de la subcontratación, existe una relegitimación de la subcontratación como vía de ganancia en la competitividad de las empresas, las cuales argumentan que sin la subcontratación estarían condenadas a la quiebra. Es parte del chantaje conocido desde los años ochenta para rebajar condiciones laborales frente a la inminencia de una quiebra empresarial con sus consecuencias en el empleo.¹²³

¹²⁰ Cfr. Ídem.

¹²¹ Cfr. CAMARA DE DIPUTADOS, LIX Legislatura. Memorias del seminario relaciones triangulares del trabajo. Ob. Cit. Página 27.

¹²² Cfr. Ibídem. Página 28.

¹²³ Cfr. Ídem.

Hay una corriente de académicos que ve a la maquila como una vía de desarrollo nacional, se relegitima el uso de la subcontratación no sólo por parte de las empresas para reducir costos laborales, sino también por parte de los Estados. Existe una simpatía en el nuevo modelo por la extensión de estos fenómenos en aras de que las empresas ganen competitividad y triunfen en el mercado internacional.¹²⁴

Se encuentran virtudes para las empresas que subcontratan o que descentralizan una parte de su producción y los servicios necesarios hacia otras empresas y hacia trabajadores independientes. Se encuentran virtudes en competitividad, también al desarrollo del mercado de trabajo, y se dice que esto permite la generación de nuevos empleos y el crecimiento económico.¹²⁵

Las empresas desde hace 20, 30 o 35 años, en consonancia con la nueva economía, han decidido en términos generales reducir sus tamaños, el gigantismo de las empresas terminó, han tendido a descentralizar parte de sus actividades hacia otras empresas o hacia trabajadores independientes, con objeto de reducir costos y ganar en competitividad. Reducir los costos de carácter laboral frente a un incremento en la competencia en los mercados abiertos en relación con el establecimiento del neoliberalismo y su contraparte la globalización.¹²⁶

La flexibilidad del trabajo está relacionada con la subcontratación desde el momento en el que la empresa descentraliza una parte de sus actividades hacia otras empresas o individuos y en esa medida puede de manera más sencilla, desde el punto de vista de las protecciones laborales ya sea legales o

¹²⁴ Cfr. *Ibíd.* Página 29.

¹²⁵ Cfr. *Ídem.*

¹²⁶ Cfr. *Ibíd.*

contractuales, tener trabajadores más fáciles de despedir, de acuerdo a las fluctuaciones de la demanda de los productos de la empresa que subcontrata.¹²⁷

También puede conseguir que los costos laborales en términos de prestaciones, de salarios y otras contribuciones a la seguridad social, sean menores con relación a los trabajadores de la empresa central que subcontratan. Es decir, la subcontratación en la práctica, es una forma como la empresa de manera indirecta logra flexibilidad del trabajo sin entrar en conflictos graves con su propio contrato colectivo o su sindicato, pasando la responsabilidad a otra empresa que puede ser filial de la misma o una empresa diferente que es contratada para proporcionar ciertos servicios productivos u otro tipo de servicios.
128

Un ejemplo es el *Telemarketing* en *Telmex*. Es una empresa de nuevos servicios de *call center*, que consiste en ofrecer productos o servicios a través del teléfono o del Internet.¹²⁹

La India tiene un sector enorme de este tipo de servicios, que se prestan a distancia para empresas de Inglaterra, Estados Unidos o Europa Occidental. Es decir, los nuevos servicios telemáticos de Internet permiten descentralizar estas funciones y se puede comprar un boleto comunicándose a la India –a través del Internet para viajar de Nueva York, a París o a cualquier otro lugar.¹³⁰

Este tipo de descentralización de las responsabilidades de las empresas ha sido apoyado por los Estados desde la década de los años ochenta, a través de la

¹²⁷ Cfr. *Ibidem*. Página 31

¹²⁸ Cfr. *Ídem*.

¹²⁹ Cfr. *Ídem*.

¹³⁰ Cfr. *Ibidem*. Página 31.

modificación de leyes laborales y, sobre todo, por medio de presión para la modificación de aquellos contratos colectivos que ponían límites a la entrada de subcontratistas en áreas reservadas a los trabajadores sindicalizados.¹³¹

La subcontratación implica condiciones del mercado de trabajo muy desfavorables donde los trabajadores están dispuestos a emplearse en esas condiciones, a pesar de saber que en la empresa principal que subcontrata, las condiciones pueden ser más elevadas.¹³²

La OIT ha hecho varios estudios e intentos de regulación internacional fracasados, por que sabemos que la relación de fuerzas a nivel internacional es muy desfavorable a los trabajadores, por que las empresas y eventualmente los gobiernos buscan con la subcontratación una flexibilidad numérica de la mano de obra; la posibilidad de que trabajadores de empresas subcontratistas puedan ser empleados y desempleados más fácilmente que en las empresas principales; una reducción de los costos de mano de obra y la evasión de los contratos colectivos, que eventualmente puedan existir en dichas empresas.¹³³

La maquila en México proporciona casi el 80% de las exportaciones manufactureras y emplea a un millón diez mil trabajadores aproximadamente, es decir, el corazón del modelo económico establecido desde los años ochenta.¹³⁴

La maquila de exportación en México es una forma de subcontratación, las maquilas en México son empresas grandes de más de 250 trabajadores y

¹³¹ Cfr. *Ibíd.* Página 32.

¹³² Cfr. *Ídem.*

¹³³ Cfr. *Ibíd.* Página 33

¹³⁴ Cfr. *Ibíd.* Página 34.

constituyen filiales de grandes corporaciones: la *General Motors*, *Hewlett Packard* que importan y exportan la mayoría de lo que consumen. Las maquilas en México que no son filiales, son subcontratistas de grandes empresas de capital internacional.¹³⁵

La compañía *Hewlett Packard* ensambla en la Ciudad de Guadalajara, pero los componentes se producen en naciones subdesarrolladas que forman parte de la cadena global internacional de subcontratación. La maquila paga la mitad de los salarios de los de la manufactura en México, emplea mano de obra de baja calificación; la mayor parte del equipo y maquinaria son de bajo nivel tecnológico y hacen cero investigación y desarrollo en México.¹³⁶

La subcontratación se presenta también en la venta a domicilio de maquillajes y ropa como en el caso de *Avon* y *Jaffra* que cuentan con 500 mil trabajadores, aproximadamente. Un número mayor al de la industria automotriz, pero sin un contrato ni salario, sino trabajando por comisiones, fenómeno que se extiende cada vez más.¹³⁷

También es frecuente observar a los vendedores en tiendas departamentales que ofrecen diversos productos, trabajadores que no forman parte de dichas tiendas como *Wall Mart*, y que aunque laboran dentro de las instalaciones de dichas empresas para ofrecer determinados productos.¹³⁸

¹³⁵ Cfr. Ídem.

¹³⁶ Cfr. Ídem.

¹³⁷ Cfr. Ibídem. Página 37

¹³⁸ Cfr. Ídem.

Otro caso es el de los trabajadores de venta de tarjetas *Telcel* en los semáforos, que no son trabajadores de *Telmex*, sino que cuentan con una relación de subcontratación con otra empresa que, a su vez, es subcontratada por *Telmex*.¹³⁹

El problema de la subcontratación tanto en el contexto actual como en el anterior a los años ochenta, pero ahora con mayor intensidad y sofisticación, complica el problema de la definición de la relación laboral. Es decir, confunde la relación laboral o bien la trata de sustituir por la mercantil, por el servicio profesional: el salario por honorario.¹⁴⁰

En el ámbito del mercadeo o *telemarketing* y los lugares donde se producen estos tipos de empleo que son los *call centers*, o centros de llamada o de comunicación telefónica. Los trabajadores del telemercadeo producen información, hablan por teléfono y reciben llamadas, lo que producen le da sentido y competitividad a gran parte de de las grandes empresas globales, empresas del mundo material y también a gran parte de las compañías de servicios.¹⁴¹

El mundo del telemercadeo se concentra en la zona metropolitana de la Ciudad de México, pero también existe en Monterrey, Tijuana, Guadalajara y Puebla; y la razón de ello es que en las grandes ciudades se encuentra la fuerza de trabajo necesaria para utilizar rentablemente, generalmente los estudiantes universitarios. En la Ciudad de México existen por lo menos 25 mil trabajadores de grandes *call center* donde se encuentran contingentes laborales que van entre

¹³⁹ Cfr. *Ibíd.*

¹⁴⁰ Cfr. *Ibíd.* Página 38.

¹⁴¹ Cfr. *Ibíd.* Página 98.

500 a dos mil 500 personas. Todos son ellos son estudiantes o egresados universitarios.¹⁴²

Existe telemercadeo o *telemarketing* de entrada y de salida y todos conocemos ambas opciones por que hemos hecho alguna llamada pidiendo información o solicitando algún servicio, como en el caso de *Ticket Master* o *Locate!*; o hemos recibido telefonemas donde nos ofrecen tarjetas de crédito.¹⁴³

Existen empresas de *telemarketing* que pertenecen a las propias empresas interesadas en ese servicio, como sucede con muchos bancos; y hay otras compañías de *telemarketing* que hacen *outsourcing*, es decir, que son contratadas por otra empresa para que les lleven a cabo sus campañas de promociones o de ventas. Si uno llama a Aeroméxico para hacer una reservación, está hablando a una empresa de *outsourcing* donde un grupo de trabajadores están subcontratados para dicha empresa. Estas empresas de *telemarketing*, por lo general, tienen la característica de ser invisibles, no están anunciadas, están deliberadamente escondidas, a pesar de que en ellas pueden laborar un gran número de trabajadores durante una jornada laboral.¹⁴⁴

Empresas como *Best People*, *Man Power*, *American Chambers* se dedican a proporcionar la fuerza de trabajo que contratan a los *call centers*; ellos contratan a los trabajadores, llamándose en muchos casos Asociación Civil, es decir, no son empresas que generan utilidades; sino compañías dedicadas a

¹⁴² Cfr. Ídem.

¹⁴³ Cfr. Ibídem. Página 99.

¹⁴⁴ Cfr. Ídem.

producir trabajadores para los *call centers* y otras muchas actividades de servicios.¹⁴⁵

Trabajadores de *call centers* contratados de esta manera tienen un sentimiento de frustración por que en la empresa en la que trabajan, no se hace cargo de ellos, trabajan para *Banamex*, *HSBC*, y otras más, pero no están protegidos ni reconocidos por esas empresas. Año con año se les recontrata y cuando son contratados por primera vez, junto con su contrato de trabajo tienen que firmar por anticipado su renuncia, la cual se les hace efectiva en cuanto se considera necesario. Año con año se les recontrata para no crear derechos.¹⁴⁶

Se hace un manejo indecente de sus cuotas del Infonavit y del Seguro Social por tratarse de personas jóvenes en su primera experiencia laboral, para los cuales el sueldo es algo importante y suponen que están de paso y que sólo será una experiencia temporal.

Aunque sean personas jóvenes su trato es inmoral y violatorio de las leyes laborales. Se trata de empresas que contratan al empleado de *telemarketing* por una cantidad de tres mil o tres mil 500 pesos, no obstante que el Banco que contrata a esa empresa de outsourcing le paga por cada trabajador la cantidad de cinco mil o cinco mil 500 pesos; o sea, es alta la utilidad por gerenciar y administrar la fuerza de trabajo y por eso proliferan esas empresas, toleradas vergonzosamente por las autoridades laborales.

Sin duda el aspecto de la subcontratación, del outsourcing, constituye un rasgo fundamental de esta racionalidad de exacerbación de las formas de explotación de la fuerza de trabajo y de la lógica de competencia que se

¹⁴⁵ Cfr. *Ibidem*. Página 102.

¹⁴⁶ Cfr. *Ídem*.

fundamenta en las transformaciones organizacionales tecnológicas a nivel global y que, finalmente, constituyen elementos básicos de la competencia, de la sobrevivencia de las empresas y muchas veces también del empleo.

Como se puede ver claramente, quizás hemos citado excesivamente gran parte de las intervenciones suscitadas en el seminario al que nos referimos en la anterior página 165, por que las consideramos imprescindibles para el presente trabajo y nos parecería deshonesto hacerlas aparecer como reflexiones o investigaciones propias.

Las relaciones laborales que se han generado a partir del fenómeno de globalización económica se presentan en todos los países del mundo, pero en los más pobres se manifiesta con tal gravedad que pueden desembocar en crisis sociales y económicas, derivadas de la pérdida de estabilidad en el empleo, la desaparición de la seguridad social que incluye la atención de la salud de los trabajadores y sus familiares y el sustento cuando a éstos se les ha terminado la capacidad productiva.

Tal es el caso de la subcontratación, la oferta de mano de obra a una empresa por otra y no directamente por los trabajadores (en lo individual o en lo colectivo), con lo que este elemento fundamental en los procesos de producción ha convertido en mercancía, ya no sólo a la mano de obra, sino también a los que la proporcionan, es decir, a los trabajadores.

De esta forma, los trabajadores son ofrecidos sin prestaciones, acaso con los mínimos que señalan las leyes, en los mejores casos. Este tipo de mano de obra es la que requieren principalmente las tiendas de autoservicio, las maquiladoras, las empresas de comida rápida, las empresas que mejor representan el sistema económico neoliberal, cuyos principales promotores son los países más ricos como Estados Unidos, Francia, Alemania, Japón, Canadá, Inglaterra, Italia, es decir, el Grupo de los Siete.

Esta es una realidad de la que hay que estar consciente: el fin de la estabilidad laboral, que significa que las mayorías pierdan derechos adquiridos y que los menos puedan tener un trabajo que les permita vivir de forma decente.

No es un problema exclusivo de México, es un problema mundial y los expertos en materia de derechos laborales – tomando en cuenta que los trabajadores son en término medio el 90% de la población de los países –, todavía no lo han estudiado con la suficiente profundidad. Asimismo, los encargados de establecer las reglas de equilibrio en la sociedad, o sea los legisladores, se encuentran muy lejos de acoger este tema y los sindicatos, como actores fundamentales – principalmente los de las grandes centrales –, son en muchos casos cómplices, por lo que la tarea de concientizar es determinante en este momento para enfrentar el embate neoliberal.

Por lo que hace a nuestro país, si bien en la legislación laboral existe la figura de intermediario, (artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo), ofreciendo garantías a quienes les presten el servicio, en los hechos no tenemos las condiciones objetivas para que los trabajadores las hagan valer y defiendan sus derechos, tomando en cuenta que tienen en su contra la conjunción del corporativismo, a las autoridades laborales responsables de aplicar justicia laboral, así como a la necesidad y la desinformación, entre otros factores.

Existe otro punto que tiene que ver con una visión del problema concebido como un acto de simulación, en el sentido de que este no es un problema estrictamente de maldad, no se trata simplemente de patrones que tratan de rehuir sus obligaciones laborales, sino que existe un fenómeno económico a nivel nacional e internacional que no les deja ninguna otra salida para poder subsistir ellos mismos y sus empresas, en un mercado cada vez más competido y deshumanizado.

No todos son patrones que quieren pagar menos y que buscan rehuir sus responsabilidades, sino que se tienen que ajustar a las reglas existentes en el mercado; y si esas reglas impuestas por una economía mundial consisten en utilizar la subcontratación, la tercerización o el *outsourcing* para abaratar costos laborales, no queda otro remedio que utilizar esos mecanismos impuestos para no luchar como el Quijote contra los molinos de viento.

Hace unos años, el mundo era regido por un inviolable sistema de mercados financieros cerrados, enmarcados dentro de sus propias fronteras y en sus propias economías, siguiendo los moldes señalados por los acuerdos de *Bretton Woods* que tuvieron su origen en Estados Unidos en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial (julio de 1944), los cuales se basaban en principios tales, como manejar sus economías en cuentas de capital cerrados y en un tipo de cambio fijo, así como la creación del Fondo Monetario Internacional que se encargaría de vigilar la estabilidad en el tipo de cambio, garantizar la convertibilidad de la moneda, así como ayudar a los países con déficit en su cuenta corriente, mediante préstamos a corto plazo.

Pero posteriormente diversos acontecimientos produjeron reacciones inesperadas en la economía mundial, acontecimientos como la crisis del petróleo, la alineación de países en organismos económicos como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de Comercio, y posteriormente la integración de los países en bloques económicos, y consecuentemente las acciones por ellos propiciadas, como la liberación del comercio internacional, desencadenando lo que actualmente se conoce como: globalización, que no es otra cosa que el conjunto de fenómenos resultantes de la creciente apertura de las economías a las mercancías y capitales extranjeros

convirtiéndose en un acontecimiento que actualmente ocupa la atención de todos los investigadores en economía y en las ciencias sociales.¹⁴⁷

La globalización ha afectado a todas las economías del mundo, de las empresas, de las familias y por último de las personas, aunque cada quien trata de interpretarla a su manera, según los efectos que causa a su entorno y por ello en algunas ocasiones se le describe como una fuerza benigna e irresistible que asegura la prosperidad económica a las personas en todo el mundo, mientras que para otros estudiosos del tema, es instigadora de todos los males que aquejan a nuestra economía. Pero es que hay que considerar que la globalización de la economía no tiene ética, no es buena, no es mala, son los métodos usados, los calificados como buenos o malos.¹⁴⁸

Sintetizando lo que ha sucedido en los últimos años, en la economía mundial, recordemos que en la época de los ochenta, las políticas económicas nacionales se caracterizaron por un notorio cierre de mercados internos a la exportación; esto como una medida protectora para los productos nacionales pero ello dio como resultado un grave proceso inflacionario, del que aún algunas economías de países latinoamericanos no logran salir, como en el caso de Argentina y Venezuela, entre otros.

En cambio la década de los noventa se caracterizó por una apertura a los mercados internacionales, aconsejada por las políticas del Fondo Monetario Internacional, con el fin de aminorar los ya mencionados efectos inflacionarios.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. BERMÚDEZ QUIÑONES, Miguel. El Derecho del Trabajo en la Globalización. Cárdenas Velasco Editores, México, 2005, página 57.

¹⁴⁸ Cfr. *Ibidem*. Página 58.

¹⁴⁹ Cfr. *Ibidem*. Página 59

Pero estas políticas recomiendan a los diversos países el uso de recursos externos, que se obtenían a través de préstamos del Fondo Monetario Internacional; estos prestadores eran contratados con altas tasas de interés, que en el caso concreto de los países latinoamericanos, tradicionalmente carentes de una capacidad de pago, les crearían un gran endeudamiento, tanto externo como interno, este último endeudamiento conlleva como consecuencia a necesarios procesos de reforma del Estado tendientes a reducir el gasto público, situación ésta que influyó directamente en el adelgazamiento de los programas sociales, o sea, todas estas medidas vinieron a golpear directamente a la clase trabajadora, lo cual transfirió sus costos hasta el derecho del trabajo.¹⁵⁰

Además en esta misma década de los noventa ante las vicisitudes económicas ya descritas, los constantes avances de la tecnología, cambian muchos procesos de producción, con lo cual se logran notorios aumentos en la misma, sin que esto sea correlativo con algún aumento en el empleo ya que estas nuevas tecnologías están diseñadas precisamente para ocupar menos mano de obra.¹⁵¹

Siendo esta misma década cuando se produce la concentración de los grandes grupos económicos, de capitales externos, que irrumpen de país a país, sin consideración alguna de las fronteras tradicionales. Al ofertar el financiamiento de dichos capitales externos, se presiona al país sede para que realice una modificación a sus legislaciones laborales, acción esta que después tomaría el nombre de flexibilización o de desregulación del trabajo según el caso, porque en la primera de las situaciones mencionadas modificarían las normas o usos laborales, mientras que en el segundo simplemente se eliminarían las normas que

¹⁵⁰ Cfr. Ídem.

¹⁵¹ Cfr. Ídem.

según algunos expertos endurecen los mercados laborales.¹⁵²

Siendo tan rápido este proceso de globalización que en realidad ya se ocuparon todos los terrenos disponibles del planeta, a ellos irrumpieron en forma contundente los capitales externos que ahora presentan una globalización ya no como una acción directa de los Estados ricos, sino por las redes de capital de sus mismas transnacionales.¹⁵³

Tratando de cimentar el sistema, siempre se presenta como un ejemplo benéfico de esta globalización el gran desarrollo alcanzado por los países del sureste asiático, pero la verdad, es que muchas veces se esconde el dato de que para obtener tal desarrollo recurrieron al *dumping* social, que permite que se trabaje en condiciones inhumanas, ausentes de medidas de seguridad e higiene o peor aun con trabajo infantil, esto, con el fin de quitar rigidez a los mercados de trabajo, abaratando el producto a cualquier costo.¹⁵⁴

Por ello la conducta que los capitales transnacionales esperan de los países sedes a esta globalización, que la clase trabajadora se resigne a abandonar los beneficios sociales obtenidos a través de décadas de lucha social. Esto último es lo que hace difícil, sino imposible la desregulación en el derecho del trabajo y por lo tanto nos parece más factible la flexibilización de las cláusulas en los contratos colectivos, o en los reglamentos interiores de trabajo a fin de obtener una convivencia sostenible con las presiones generadas por la globalización.¹⁵⁵

¹⁵² Cfr. *Ibidem*. Página 60.

¹⁵³ Cfr. *Ídem*.

¹⁵⁴ Cfr. *Ibidem*. Página 61.

¹⁵⁵ Cfr. *Ídem*.

A este fenómeno económico se le ha descrito como una fuerza positiva e irresistible que proporciona prosperidad económica, y que dado a que su característica fundamental consiste en la liberación del comercio internacional, corriente esta, caracterizada por las diversas inversiones extranjeras directas y la aparición de enormes fuerzas financieras exteriores; todo esto puede parecer positivo, pero en la práctica además de los beneficios que la misma pueda producir, es innegable que la globalización que hoy conocemos, la que hoy se practica, no resulta ética ni es viable desde el punto de vista positivo y es que hasta el momento, dicha globalización ha gozado de una extrema liberalidad para que bienes, dinero y empresas, en conjunto crucen fronteras sin que se haya correspondido con la misma liberalidad en relación a la mano de obra, por que para ella si existen infranqueables fronteras y trámites migratorios, como lo manifestó la Señora Tarja Halonen, Presidenta de Finlandia, en el discurso que pronunció en la Organización Internacional del Trabajo, el 17 de noviembre de 2003.¹⁵⁶

Para que la globalización pueda hacer de su lado la opinión positiva de que se crea riqueza para la población, debe de dotársele también de un contenido social, que reduzca la pobreza y el desempleo y realmente ayude al crecimiento y desarrollo de los países a los que afecta. Esto es: se requiere que programe dentro de su contenido, y sobre todo que lo lleve a cabo efectivamente, un amplio contexto social, que derrame oportunidad de empleo y salarios que no se busque única y exclusivamente un beneficio de utilidad económica a los capitales invertidos; por ello consideramos que se requiere humanizar los adelantos tecnológicos y la globalización misma.¹⁵⁷

Para su aplicación la globalización requiere únicamente de una dualidad: países que activan la globalización que son los países notoriamente ricos que

¹⁵⁶ Cfr. Ibídem. Página 62.

¹⁵⁷ Cfr. Ídem.

poseen capitales y liderazgo tecnológico, y otra parte representada por los países receptores, que son las naciones en vías de desarrollo, carentes de capital, carentes de tecnología y con abundante mano de obra, sin calificación alguna que por lo mismo se convierte en barata.¹⁵⁸

Estos países calificados por la Organización Internacional del Trabajo como Países Menos Adelantados, son presa fácil para dicho sistema económico, ya que la globalización les destina principalmente actividades simples de poca calificación, como en la industria textil, que es frágil y volátil y que en cualquier momento ante cualquier contingencia desaparece o cambia frecuentemente de ubicación, buscando constantemente países en que se paguen más bajos salarios y la normativa laboral esté más desregularizada.¹⁵⁹

Los anteriores acontecimientos han hecho que se levanten voces demandando mutaciones en el derecho del trabajo, cambios con la finalidad ya no desregularizadora, simplemente como pretenden los globalizadores, sino cambios que garanticen salvaguarda para los derechos fundamentales de los trabajadores, legislaciones más ligeras tal vez, pero que garanticen en alguna forma respecto irrestricto a los derechos otorgados por cien años de legislación laboral.¹⁶⁰

En la primera parte del presente capítulo, nos referimos a los orígenes de la palabra *outsourcing* que tantos beneficios y soluciones económicas les han proporcionado a muchos patrones y tanto sufrimiento y explotación ha significado para innumerables trabajadores.

¹⁵⁸ Cfr. *Ibidem*. Página 63

¹⁵⁹ Cfr. *Ibidem*. Página 63.

¹⁶⁰ Cfr. *Ídem*.

En la segunda parte de dicho capítulo, hablamos acerca de: cuándo y cómo surgió el *outsourcing*; lo que se conoció con el término de fordismo; cómo surgió en México el trabajo subcontratado; la corriente denominada reingeniería; la dispersión; la pérdida de nacionalidad de las empresas; la evolución de los procesos económicos y las normas jurídicas; y las empresas de mano de obra.

En la tercera parte del capítulo citado, abordamos lo referente a: la relación de trabajo; el contrato individual de trabajo; el término subordinación; la modificación de las condiciones de trabajo; la rescisión de la relación de trabajo; la diferencia entre el despido y la separación; causas de rescisión y causas de terminación; la estabilidad en el empleo; la duración de la relación de trabajo; los trabajos especiales; prórroga de la relación de trabajo; suspensión de la relación de trabajo; el mutuo consentimiento; la muerte; la incapacidad; la fuerza mayor; y el caso fortuito;

En la cuarta parte del capítulo que nos ocupa, tratamos lo que concierne a: la libertad de coalición; el sindicato; la huelga; los sindicatos gremiales; los sindicatos de patronos; la solicitud de registro del sindicato; el registro del sindicato; la personalidad del sindicato; prohibiciones y obligaciones de los sindicatos; la cancelación del sindicato; las federaciones y confederaciones sindicales; la sindicación única y la organización vertical en el sector burocrático.

En la quinta parte del capítulo analizado, profundizamos en el tema de: la definición legal la de huelga; la definición doctrinal de la huelga por tratadistas como De la Cueva, Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, y Castorena; la huelga desde su origen constitucional; los objetivos de la huelga; la distinción legal de la huelga; y las consecuencias de la huelga.

En la sexta parte del capítulo que enumeramos, nos ocupamos de: la definición desde el punto de vista teórico de la seguridad social; la seguridad social y el seguro social; la seguridad social y el derecho del trabajo; la seguridad

social y la solidaridad colectiva; la seguridad social en la historia; la seguridad social y las instituciones del derecho colectivo del trabajo; el artículo 123 constitucional y la Ley del Seguro Social; la seguridad social y los trabajadores burocráticos.

En la séptima parte del mencionado capítulo, pormenorizamos lo relacionado con: las reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social para las empresas *outsourcing*; el criterio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en concordancia con las reformas a la Ley del Seguro Social; la intervención en el Seminario Relaciones triangulares del trabajo de la Lic. Norahenid Amezcua, el Lic. Arturo Alcalde, el Dr. Carlos Reynoso, y el Dr. Enrique de la Garza; el fenómeno de la globalización económica; el caso de la subcontratación; el fin de la estabilidad laboral; los acuerdos de *Bretton Woods*; la crisis del petróleo; la alineación de países en organismos económicos como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial de Comercio; la integración de los países en bloques económicos; la liberación del comercio internacional; la apertura a los mercados internacionales; la flexibilización o desregulación del trabajo; el *dumping* social; y el abandono de los beneficios sociales.

EPILOGO

Para que pueda atribuirse a una persona el carácter de intermediario no debe obtener ningún beneficio del trabajador, por que así lo dispone el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo que, en su fracción II, dispone que los intermediarios no pueden recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los trabajadores; aunque el artículo 15 considera intermediaria a la empresa que tiene sus propios trabajadores y ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y no dispone de elementos propios suficientes para responder de sus obligaciones con dichos trabajadores.

Existen supuestos patrones que satisfacen los requisitos formales de una empresa, como son los fiscales, los del seguro social, la inscripción ante las cámaras comerciales o industriales, aun cuando estos requisitos no se apoyen en una estructura económica adecuada, por ser insolventes. De todos los mecanismos, la utilización de empresas de mano de obra parece la más descarada y fraudulenta. El mecanismo inicia con la constitución de una sociedad mercantil que contrata trabajadores. Los trabajadores los pone a disposición de empresarios que celebran un contrato de arrendamiento de servicios y pagan a la empresa prestadora del servicio una suma que incluye el precio de la mano de obra, los impuestos correspondientes y la utilidad de la prestadora.

También existen empresas con trabajadores de diferentes especialidades, que los ofrecen a otras empresas que los solicitan. Cuando los servicios son temporales y ajenos al objeto de la empresa solicitante, no son trabajadores de quien los requiere transitoriamente, ya que la relación de trabajo existe únicamente con la que ofrece los servicios, siempre que cuente con los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Los trabajos de planta son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación; los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte.

En la gran mayoría de las empresas resulta muy discutible que el personal de intendencia y aseo no tengan una función básica, pero en el caso del personal de seguridad, tomando en cuenta los altos niveles de violencia existente, nos resulta inconcebible. Esos absurdos respecto de la división del trabajo nos obliga a exigir que las autoridades laborales definan cuáles son las funciones básicas y cuáles las complementarias que las empresas realizan, aunque desde el punto de vista legal no exista la menor duda al respecto.

La persona que carece de elementos propios suficientes para cumplir obligaciones ante los trabajadores no puede tener el carácter de patrón, por que el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo sólo reconoce como patrones a las personas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. La intermediación en el ámbito laboral, en algunos casos, es una forma de explotación del trabajo humano, una especulación sobre el trabajo del hombre, llevada a cabo por una persona llamada intermediario que contrata mano de obra a precio bajo y la vende luego a mayor precio a un empresario, obteniendo un lucro, convirtiendo al trabajo humano en una mercadería envilecida.

Si el trabajador labora bajo la subordinación de una persona y no de la que lo contrató, ésta sólo tiene el carácter de intermediaria de acuerdo con el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, por que los intermediarios generalmente son insolventes y desde hace algún tiempo han convertido a la intermediación en la

acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, que compra los servicios de éste a bajo precio y los vende en una cantidad mayor, trafica sin ninguna inversión y obtiene una fácil y elevada plusvalía. La prestadora garantiza que el empresario principal podrá separar a los trabajadores que no le convengan, sin responsabilidad alguna, y sin tener que pagarles utilidades. Con las empresas de mano de obra, aparentemente desaparece la relación laboral entre la empresa beneficiaria y los trabajadores que formalmente lo son de la empresa que los contrató para servir a terceros.

En la actualidad las empresas prestadoras de mano de obra, aunque aparecen legalmente como patronos de los trabajadores, no reciben los servicios de los mismos y tienen como única misión liberar de responsabilidades laborales a las personas que realmente reciben dichos servicios; por eso es necesario demandar la solidaridad de las supuestas empresas con esas personas que se benefician con las obras o servicios para rescatar los derechos de los trabajadores. Este sistema está más cerca de una situación de fraude que de ser una institución legítima, porque, en última instancia es un caso notorio de intermediación previsto en los artículos 13 a 15, inclusive, de la Ley Federal del Trabajo, aunque la prestadora trate de disimular ese hecho. Y en el disimulo está la maniobra fraudulenta.

El intermediario ha proliferado con el propósito de disminuir las prestaciones de los trabajadores, obteniendo, incluso, en muchos casos por medio de trampas o engaños, anticipadamente la renuncia de los trabajadores para evitar los riesgos de los patronos ante los derechos consagrados en la ley. Es la misma historia, la explotación de los trabajadores por medio de los intermediarios y de las agencias de colocación. Esta actividad ha hecho que los ordenamientos jurídicos hayan mirado con gran recelo, hasta tiempo muy reciente las distintas variantes de la figura del contratista de mano de obra. El recurso de los contratos civiles o mercantiles, utilizado inclusive en el ámbito de la burocracia al amparo de la parte final del artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

avaladas por decisiones injustificadas de los tribunales de trabajo confirmadas por la Justicia Federal.

Todas estas decisiones podrían tener el remedio de que los tribunales aplicaran los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y, de manera particular el contenido en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.” Hoy las presunciones se pierden en el barullo de las formas civiles o mercantiles o de supuestas relaciones comerciales entre empresas por virtud de las cuales se prestan servicios o se alquilan trabajadores.

El concepto de dependencia de una persona a otra se introdujo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo la idea de dirección. En la ley de 1970 se cambió por el de subordinación que cimentó la protección laboral del derecho del trabajo. Sin embargo, actualmente esos conceptos aparecen difíciles de demostrar en casos concretos, por que las juntas de conciliación y arbitraje dicen que para aplicar el derecho laboral se debe demostrar que existe dirección, dependencia o subordinación; pero ante la imposibilidad de hacerlo le dan la razón a quienes se encargan de desvanecer la relación laboral utilizando los mecanismos de la subcontratación, la tercerización o incluso las renunciaciones en blanco.

En México, el trabajo subcontratado inició en los servicios de limpieza y vigilancia, abarcando después las áreas de atención de sistemas, procesamiento de datos, información, relaciones públicas, reclutamiento y selección de personal, empresas de servicios, siderurgia, construcción y confección, entre otras. No todas las empresas que utilizan el trabajo subcontratado son patrones que quieren pagar menos o que buscan rehuir sus responsabilidades, sino que son empresas que se tienen que ajustar a las reglas existentes en el mercado; y si esas reglas impuestas por una economía mundial consisten en utilizar la subcontratación, la tercerización o el *outsourcing* para abaratar costos laborales, no les queda otro

remedio que recurrir a estrategias que ya son utilizadas por sus mismos competidores.

La política de crear empresas sin trabajadores tiene un grave problema: si no hay trabajadores, no hay salarios y si no hay salarios, no habrá quien compre la enorme producción, barata y competitiva, que acabará por pudrirse en los almacenes y convertirse en chatarra o en basura. El desempleo lleva a la pobreza y a la falta de poder adquisitivo. Es un círculo vicioso que sólo se puede destruir por el virtuoso de la creación de más empleos y la elevación del salario. Existe otro punto que tiene que ver con una visión del problema concebido como un acto de simulación, en el sentido de que este no es un problema estrictamente de maldad, no se trata simplemente de patrones que tratan de rehuir sus obligaciones laborales, sino que existe un fenómeno económico a nivel nacional e internacional que no les deja ninguna otra salida para poder subsistir ellos mismos y sus empresas, en un mercado cada vez más competido y deshumanizado.

No obstante que para las empresas de mano de obra su sola mención resulta algo molesto e intrascendente, la Seguridad Social tiene por objeto proteger el bienestar material y espiritual de los trabajadores, garantizando su salud, asistencia médica, subsistencia, servicios sociales, otorgamiento de pensiones y desarrollo social, cultural y deportivo. Muchos trabajadores subcontratados tienen un sentimiento de frustración por que la empresa en la que trabajan no se hace cargo de ellos, no están protegidos ni reconocidos por esas empresas; cuando son contratados por primera vez, junto con su contrato de trabajo tienen que firmar por anticipado su renuncia, la cual se les hace efectiva en cuanto se considera necesario y periódicamente se les recontracta para que no creen derechos.

Con las nuevas disposiciones del Instituto Mexicano del Seguro Social para las empresas de *outsourcing*, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio de 2009, las autoridades del trabajo cuentan con la herramienta necesaria para hacer cumplir lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional que

reconoce como de utilidad pública la Ley de dicho instituto que comprende los seguros de invalidez, vejez, vida, cesantía involuntaria del trabajo, enfermedad, accidentes, servicios de guardería, protección y bienestar de los trabajadores.

Dichas disposiciones del Instituto Mexicano del Seguro Social para las empresas de *outsourcing*, constituyen un claro ejemplo de que no fueron en vano los esfuerzos realizados en el Seminario Relaciones triangulares del trabajo efectuado los días 31 de marzo y 1º de abril de 2005 en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión de la Ciudad de México, y nos demuestra que actos similares encaminados al mismo objetivo, pueden dar nuevos frutos para evitar la proliferación de empresas de mano de obra que se constituyan con el deliberado propósito de burlar los derechos consignados en la ley a favor de los trabajadores.

De la misma manera que gracias a las iniciativas y esfuerzos de los sectores académicos y sindicales se dio un primer gran paso con la reforma a la ley del Seguro Social antes mencionada, sería deseable una profunda reforma a la ley Federal del Trabajo para que a la inspección del trabajo se le de la independencia, la autonomía o incluso el carácter de órgano constitucional autónomo para llegar directamente a los centros de trabajo y acabar con las grandes simulaciones como en el caso de las personas que asean los andenes u oficinas del metro o de otras empresas públicas o privadas, que subcontratados a través de empresas de *outsourcing*, carecen, en algunos casos, de los más mínimos derechos.

En España, se prohibía la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa distinta de la que inicialmente los contrató; la prohibición abarcaba al tráfico abierto y al disimulado. La jurisprudencia la denominaba empresa aparente y la doctrina titular ficticio, centro artificial de imputación de normas laborales. Hasta el 15 de junio de 2000, se prohibía la existencia de agencias privadas de colocación con fines lucrativos, de acuerdo con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Los trabajadores en cualquier tiempo mientras subsistiera la cesión, tenían derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o en la cesionaria. En muchos

casos la cedente era una empresa insolvente; pero tenía el derecho de comprobar que era una autentica empresa susceptible de integrar en su seno al trabajador cedido.

En Uruguay, se considera que es posible defender al trabajador de un tercero que aparece en la relación de trabajo pretendiendo destruir la vinculación directa y real entre el obrero y el verdadero empleador, tomando tales medidas con el fin de evitar que un “hombre de paja” aparezca en la relación de trabajo para hacer desaparecer toda vinculación jurídica entre el trabajador y el verdadero patrono.

Cuando inició la proliferación del trabajo subcontratado, en algunos países europeos se fijaron garantías que protegieron los derechos laborales y sociales de los trabajadores; pero entre 1989 y 1999, ante la presión de empresas trasnacionales y ante la amenaza de verse desplazados por la mano de obra de otros países, optaron por aceptar con menos limitaciones el trabajo subcontratado, y en España, Grecia e Italia legitimaron a las empresas de trabajo temporal consintiendo los períodos de validez y los sectores de funcionamiento.

En países como Alemania, Bélgica, Holanda, Noruega y Dinamarca, se ha reconocido el legal funcionamiento del trabajo subcontratado, los límites de duración de los períodos de los contratos y las ramas industriales en que se ocupan este tipo de labores; pero está prohibido en la industria de la construcción, en Alemania; y en la administración pública, en Bélgica, España y Francia.

En el Perú existen cooperativas de trabajadores que se alquilan a sí mismos pero prestan sus servicios no a título personal sino como miembros de la cooperativa, la que se encarga de pasar factura por los servicios. Cada cooperativista recibe su parte proporcional como utilidad social y no como salario.

La India inició como pionera de los servicios de *call center* o *telemarketing* con un gran número de trabajadores dedicados a prestar servicios a distancia para empresas de Inglaterra, Estados Unidos o Europa

Occidental, ofreciendo productos o servicios a través del teléfono o del Internet o vendiendo boletos de transporte para viajar de un lugar a otro en cualquier parte del mundo.

Este tipo de descentralización de las responsabilidades de las empresas ha sido apoyado por los Estados desde la década de los años ochenta, a través de la modificación de leyes laborales y, sobre todo, por medio de presión para la modificación de aquellos contratos colectivos que ponían límites a la entrada de subcontratistas en áreas reservadas a los trabajadores sindicalizados. No es que sean formas ilegales, la triangulación, la subcontratación, la exteriorización, no son formas malas en sí, sino que muchas de ellas incluso son perfectamente legales, son realizadas dentro del Estado de derecho, sin embargo muchas de ellas se hacen con la abierta y firme intención de evadir la aplicación parcial o total de la legislación social, derecho del trabajo o seguridad social.

Tratando de cimentar el sistema neoliberal, siempre se presenta como un ejemplo benéfico de la globalización el gran desarrollo alcanzado por los países del sureste asiático, pero la verdad, es que muchas veces se esconde el dato de que para obtener tal desarrollo recurrieron al dumping social, que permite que se trabaje en condiciones inhumanas, ausentes de medidas de seguridad e higiene o peor aun con trabajo infantil, esto, con el fin de quitar rigidez a los mercados de trabajo, abaratando el producto a cualquier costo.

Nada se crea, nada se destruye, todo se transforma, dijo Antoine Laurent de Lavoisier, para explicar la ley de conservación de la masa y la conservación de los elementos. Si tomamos en cuenta esta consigna, resulta oportuno plantearnos si nos conviene hacer reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo como ya lo han hecho países como Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia. Grecia, Holanda, Italia y Noruega, para conservar las fuentes de trabajo ya existentes y competir por más en los mercados internacionales en estos tiempos de economías abiertas y efectos globales en donde el éxito consiste en entender el cambio.

En muchas ocasiones, un nuevo paradigma es rechazado sin siquiera darle la más pequeña oportunidad de demostrar lo que puede ser capaz de provocar. Cuando se inventó el reloj de cuarzo por parte de los suizos, la ceguera no los dejó ver lo formidable de su nuevo invento, lo rechazaron y se negaron a producirlo en serie; en cambio, los japoneses de *seiko* y los norteamericanos de *Texas Instruments* lo aceptaron como el nuevo paradigma del tiempo, lo comercializaron y acapararon el mercado relojero en tan sólo una década. En Suiza 55 000 trabajadores perdieron su empleo y vieron desaparecer su industria nacional la que había dominado al mundo por un siglo. Así de dramático puede ser el cambio cuando no estamos preparados para entender el futuro y cuando no somos suficientemente flexibles en el manejo de nuestros paradigmas.

CONCLUSIONES

Primera.- Las empresas dedicadas a la subcontratación, externalización, *outsourcing* o tercerización, distintas variantes de la figura del contratista de mano de obra, deben estar prohibidas y desaparecer por que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XXV y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 14, fracción II, estipulan que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos y no se debe obtener ningún beneficio, retribución o comisión a su cargo; y dichas empresas al dedicarse a la colocación de los trabajadores disminuyen las prestaciones de éstos a cambio de porcentajes sobre sus salarios y ofrecen a sus clientes la liberación total de los conflictos y responsabilidades laborales al obtener en la mayoría de los casos, por medio de trampas y engaños, anticipadamente la renuncia al empleo por parte de esos trabajadores.

Segunda.- Únicamente deben subsistir las empresas que cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de sus relaciones con sus trabajadores, dedicadas ex profeso a ceder temporalmente a éstos a otras empresas que los soliciten, siempre y cuando los servicios solicitados sean totalmente ajenos al objeto, funcionamiento y a la actividad normal y necesaria de la empresa y establecimiento solicitante, descartando definitivamente de esos servicios, los de limpieza y los de seguridad.

Tercera.- No pueden tener el carácter de patrones las personas que carecen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con trabajadores que comisione para que laboren bajo la subordinación de otra persona; por que la empresa que los contrató y los comisionó para tal efecto, sólo tiene el carácter de intermediaria; por eso, en caso de cualquier conflicto, los trabajadores deben demandar solidariamente tanto a la persona que los contrató como a la que se beneficie con sus obras o servicios.

Cuarta.- Las personas que cumpliendo condiciones tales como: prestación de servicios personales, subordinación técnica y dependencia económica, dirección y pago de una retribución convenida constante y periódica así como determinación de un lugar fijo de prestación del servicio, son trabajadores de las dependencias gubernamentales que las contraten por honorarios profesionales, no obstante lo dispuesto por la parte final del artículo 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a pesar de que en algunos casos los tribunales del trabajo y la Justicia Federal continúan avalado y confirmando, reiterada e injustificadamente, los contratos civiles o mercantiles utilizados en el ámbito de la burocracia para contratar a dichas personas.

Afortunadamente, en muchos otros casos, dichos tribunales y la mencionada Justicia han venido utilizando también para fundar sus resoluciones, el acertado criterio que mencionamos a continuación:

Aunque no se exhiba el nombramiento respectivo o se demuestre la inclusión en las listas de raya, la existencia del vínculo laboral entre una dependencia estatal y la persona que le prestó sus servicios se da si se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral; es decir, que en la prestación del servicio existió continuidad y que el trabajador prestó sus servicios en el lugar conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica, sin que sea obstáculo que la prestación del servicio se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXI, Marzo de 2005. Pág. 315. Tesis de Jurisprudencia.

Quinta.- En México y en otros países muchas empresas se tienen que ajustar a las reglas impuestas por una economía mundial que utiliza la subcontratación, la tercerización o el outsourcing para abaratar costos laborales. Un fenómeno económico que no les deja otra salida para poder subsistir en un mercado deshumanizado.

Sexta.- La Seguridad Social protege el bienestar material y espiritual de los trabajadores, garantiza su salud, subsistencia, desarrollo cultural y las nuevas disposiciones del Instituto Mexicano del Seguro Social para las empresas de outsourcing otorgan a las autoridades del trabajo las herramientas necesarias para hacer cumplir lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional que reconoce como de utilidad pública la Ley de dicho Instituto.

PROPOSICIONES

Primera.- En los casos de *outsourcing*, las demandas laborales por despido o separación injustificada del empleo deben estar enfocadas a demostrar que existió dirección, dependencia o subordinación del trabajador para la persona que como beneficiaria recibió directamente sus servicios, demandando también la solidaridad de la persona que lo contrató para servir a dicha beneficiaria.

Segunda.- Exigimos que los órganos legislativos y las autoridades del trabajo declaren que carecen de validez las renunciaciones al empleo impresas en machotes como las que usan y obtienen firmadas anticipadamente muchos patrones, desde el momento mismo de la contratación, en su beneficio y en perjuicio de los trabajadores. Por tratarse de una práctica reiteradamente utilizada preferentemente en los casos de *outsourcing*.

Dichos machotes son impresos, en un primer tiempo, con los datos básicos de la renuncia y con espacios en blanco, ex profeso para ser llenados en un segundo tiempo, como se acostumbra en los machotes de las letras de cambio, pagarés y cheques; y sólo tendrían validez cuando todos los espacios en blanco fueran escritos por el propio puño y letra del trabajador.

Tercera.- Dado el avance técnico que actualmente permite el uso cotidiano de las computadoras sugerimos que la renuncia, para su validez, sea impresa en su totalidad en un solo tiempo, sin espacios en blanco para ser llenados con posterioridad en un segundo tiempo, lo que no dejaría la menor duda en cuanto a la autenticidad de su contenido.

Cuarta.- Para la validez de la renuncia, también proponemos la exigencia que el trabajador escriba con su propio puño y letra además de su firma, la fecha de la renuncia. Para que en caso de objeción sobre la autenticidad del documento, la

prueba pericial se haga sobre la firma y sobre la fecha que aparezcan anotadas en el mismo. Todos saldremos ganando y, sobre todo, volveremos a hacer del litigio una actividad digna y respetable.

Quinta.- En virtud de que hay patrones que, frecuentemente, contestan demandas formuladas por despido injustificado, argumentando que el trabajador laboró con posterioridad a la fecha que él mismo argumenta en su escrito de demanda; y exhiben como prueba recibos de pago de salarios supuestamente firmados por el trabajador en fecha posterior a la del despido esgrimido; suspicazmente pensamos que al igual que las renunciaciones que obtienen anticipadamente los patrones también obtienen recibos de pago de salarios firmados en blanco. Para poner fin a esta maniobra fraudulenta, también recomendamos la misma solución sugerida en la conclusión anterior.

Sexta.- Reclamamos la creación de una inspección del trabajo independiente, con carácter de órgano constitucional autónomo, al nivel de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que ante las quejas y reclamaciones de los trabajadores llegue directamente a los centros de trabajo, vigile el cumplimiento de las normas de trabajo y ponga en conocimiento de las autoridades las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe.

Séptima.- Para evitar el desplazamiento de utilización de mano de obra a otros países y estimular la competitividad, consideramos urgente reglamentar el trabajo subcontratado, la legitimación de empresas de trabajo temporal, los periodos de validez y los sectores de funcionamiento, tomando como base las legislaciones europeas que se han adelantado en ese aspecto.

Octava.- Urge dar posibilidades materiales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que resuelvan los juicios que se tramitan ante ellas, dentro de los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, para restar rigidez a los mercados de trabajo, abaratando costos de terminación contractual, sin necesidad

de modificar dicha ley. También contribuye a ese cometido el funcionamiento eficaz de la función conciliatoria que facilita la solución inmediata de los conflictos.

La propuesta de resolución de los conflictos laborales en los términos que señala la Ley Federal del Trabajo, está basada en la experiencia de países con legislaciones modernas ante los reclamos de las empresas por el elevado costo que implica la terminación contractual en casos de conflicto. Esa flexibilización reduce los costos de terminación contractual con la intervención conciliatoria o con juicios rápidos dentro de los plazos legales ya existentes.

Una fábula de Esopo narra como Zeus, Prometeo y Atenea, hicieron respectivamente un toro, un hombre y una casa. Terminadas sus obras, tomaron a Momo por árbitro de sus obras, pero éste dios de la burla y de la mofa, comenzó por decir que Zeus había hecho una tontería no colocando los ojos del toro sobre los cuernos, para que pudiera ver en dónde hería; que Prometeo había cometido también una tontería no poniendo en el exterior del hombre su corazón, a fin de que la maldad no permaneciera oculta, y cada uno pudiera ver lo que había en él; y por último en cuanto a Palas Atenea, le dijo debería haber puesto ruedas a su casa, a fin de que si un malvado se establecía en la vecindad, pudiera la diosa desplazarse fácilmente. Indignado Zeus por la crítica y burla de Momo, lo expulsó del Olimpo.

Traemos a colación esta fábula que lleva como moraleja: “no hay nada, por perfecto que sea, que no dé lugar a la crítica”.

Es por eso que con filosofía oriental decimos a nuestros lectores “contad uno a uno nuestros aciertos, y perdonad nuestros errores”.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO HERRERO, José Antonio. Maquila domiciliaria y subcontratación en México, en la era de la globalización neoliberal. Plaza y Valdés, México, 2009.
- 2.- APARICIO J.P. La nueva contratación informática, introducción al outsourcing de los sistemas informáticos. Granada Comares, España, 2002.
- 3.- ARCE GARGOLLO, Javier. Contratos mercantiles atípicos. Decimatercera edición, Porrúa, México, 2009.
- 4.- BENSUSÁN, Graciela y otros. Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas de México. Segunda edición, Juan Pablo Editores, México, 1996.
- 5.- BENSUSÁN, Graciela. El modelo mexicano de regulación laboral. FES/Plaza y Valdés/FLACSO/UAM-X, México, 2000.
- 6.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. BERMÚDEZ QUIÑONES, Miguel. El Derecho del Trabajo en la Globalización. Cárdenas Velasco Editores, México, 2005.
- 7.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición, Sista, México, 2001.
- 8.- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso y otros. La reforma laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral? Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2004.

- 9.- BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. BIALOSTOSKY, Sara. Compendio de Derecho Romano. Segunda edición, Pax, México, 1968.
- 10.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1997.
- 11.- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho laboral. Volumen I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960.
- 12.- CANTÓN MOLLER, Miguel. Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana. Cárdenas, México, 1977.
- 13.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho obrero. Sexta edición, México, 1984.
- 14.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 constitucional y su proyección en Latinoamérica. Jus, México, 1976.
- 15.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales. Trillas, México, 1988.
- 16.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las técnicas de administración científica y los trabajos atípicos. Trillas, México, 1999.
- 17.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de con...fianza. Trillas, México, 2003.
- 18.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Trillas, México, 2007.
- 19.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho laboral. Novena edición, Trillas, México, 2007.

- 20.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición, Trillas, México, 2007.
- 21.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en Iberoamérica. Trillas, México, 2008.
- 22.- CRUZ, José. Cómo romper Paradigmas y provocar el Cambio. Segunda edición, Orión, México, 1996.
- 23.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Porrúa, México, 1999.
- 24.- DÁVALOS, José. Tópicos laborales. Cuarta edición, Porrúa, México, 2006.
- 25.- DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima octava edición, Porrúa, México, 2009.
- 26.- DE AGUINAGA TELLERÍA, Antonio. Teoría del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Gráficas González, Madrid, 1955.
- 27.- DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 2001.
- 28.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Decimonovena edición, Porrúa, México, 2008.
- 29.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977.
- 30.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Segunda edición, Porrúa, México, 1954.

- 31.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésima segunda edición, Porrúa, México, 2009.
- 32.- DE PINA, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Volumen I. Quinta edición, México, 1968.
- 33.- ECHEVERRÍA, Magdalena. URIBE, Verónica. Condiciones de trabajo en sistemas de subcontratación. Organización Internacional del Trabajo, Chile, 1998.
- 34.- ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la historia del derecho en México. Editorial Polis, México, 1948.
- 35.- FRESSMANN, Rebeca. Subcontratación de mano de obra en México. Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2005.
- 36.- GARZA, Enrique de la. Antiguas y nuevas formas de subcontratación. Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, México, 2000.
- 37.- GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve historia de las doctrinas económicas. Segunda edición, Esfinge, México, 1967.
- 38.- GONZÁLEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la seguridad social integral. UNAM, México, 1973.
- 39.- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús. Elementos de análisis sobre la regulación legislativa de la subcontratación laboral. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, México, 2006.
- 40.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima quinta edición, Porrúa, México, 2009.

- 41.- KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. B. Costa Amic, México, 1974.
- 42.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo. Porrúa, México, 1999.
- 43.- LÓPEZ AUSTIN, Alfredo. La constitución real de México-Tenochtitlan. UNAM, México, 1961.
- 44.- MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la historia del derecho mexicano. Décima octava edición, Esfinge, México, 2009.
- 45.- MARTORELL, Ernesto Eduardo. La transferencia de la empresa: problemática laboral. Depalma, Argentina, 1993.
- 46.- MERTENS, Leonard. WIDE, Roberto. Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. "Estudio del caso en México". CEPAL, Chile, 1999.
- 47.- MORALES, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Trillas, México, 1987.
- 48.- OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 2001.
- 49.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Textos Universitarios, México, 1975
- 50.- PUIG HERNANDEZ, Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México. Porrúa, México, 1989.
- 51.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo. Pac, México, 1983.

- 52.- RUSSOMANO, Víctor Mozart. La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda edición, UNAM, México, 1981.
- 53.- RUSSOMANO, Víctor Mozart. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. El empleado y el empleador. Cárdenas, México, 1982.
- 54.- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. México, 1967.
- 55.- SILVESTRE MÉNDEZ, José. Problemas económicos de México. Cuarta edición. Mc Graw Hill, México, 2003.
- 56.- TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo artículo 123. Porrúa, México, 1962.
- 57.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México, 1977.
- 58.- URBINA NANDAYAPA, Arturo. El Outsourcing. Kamikaze Fiscal. Delamar, México, 2010.

FUENTES LEGISLATIVAS

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima quincuagésima novena edición, Porrúa, México, 2009.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, análisis y comentarios por DE BUEN UNNA, Carlos. Cuarta edición, Editorial Themis, México 1998.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Trigésima segunda edición, Trillas, México, 2008.

4.- Ley Federal del Trabajo, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía. por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Octogésima octava edición, Porrúa, México, 2008.

5.- Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia por CLIMENT BELTRAN, Juan B. Vigésima novena edición, Esfinge, México, 2009.

6.- Nueva Legislación de amparo reformada, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Octogésima segunda edición., Porrúa, México, 2008.

7.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Cuadragésima cuarta edición, Porrúa, México, 2009.

8.- Diario Oficial de la Federación. Tomo DCLXX. No. 8. México, D.F., jueves 9 de julio de 2009. Primera Sección, páginas 107 y 108.

FUENTES JURISPRIDENCIALES

1.- 55 años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971, recopilada por CASTRO ZAVALA, Salvador. MUÑOZ, Luis. Primera edición. Cárdenas, México, 1972.

2.- Jurisprudencia Laboral, comentada por CLIMENT BELTRAN, Juan B. Esfinge, México, 1999.

3.- Jurisprudencia y Tesis Aisladas Junio 1917- Diciembre 2009. Ius, México, 2009.

OTRAS FUENTES

- 1.- PRICE WATERHOUSE. "Outsourcing". Revista Clase Empresarial, número 14, México, septiembre 1994, página 58.
- 2.- PÉREZ CÁCERES, José Raúl. "Outsourcing" una alternativa de expansión. Revista del Instituto Peruano de Administración de Empresas, Perú, 1995, página 42.
- 3.- CAMARA DE DIPUTADOS, LIX Legislatura. Memorias del seminario relaciones triangulares del trabajo. Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 2005.
- 4.- AUER, Peter. COULIBALY, Janine Bergy Ibrahim. ¿Una fuerza de trabajo estable es buena para la productividad? Revista Internacional del Trabajo, volumen 144/3, OIT, Ginebra 2005.
- 5.- REVISTA MUNDO DEL TRABAJO. Por la Ruta del outsourcing. Los rostros de la subcontratación. Año 3, número 22, México, 2007, páginas 6 a 9 y 10 a 11.
- 6.- REVISTA MUNDO DEL TRABAJO. El desafío de la flexiseguridad. Páginas 1, 7 a 9, año 5, número 42, México 2009.
- 7.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Nuevas disposiciones para las empresas de "outsourcing". Revista Mundo del Trabajo. Páginas 21 a 24, año 5, Número 43, México, 2009.

PERIODICOS Y REVISTAS

- 1.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Reforma sí, reforma no", La Jornada Laboral, México, 29 de diciembre de 1994, páginas 1 y 2.

2.- GARCÍA RAMIREZ, Sergio. “Cuidado con la legislación laboral (trabajadores y sindicatos se juegan su destino) “, Excélsior. México, 15 de junio de 1995, página 3.

3.- PÉREZ CÁCERES, José Raúl. “Outsourcing una alternativa de expansión”. Revista del Instituto Peruano de Administración de Empresas. Perú, 1995, página 42.

4.- GUADARRAMA, José de Jesús. “Aumenta la competencia en el mundo virtual, servicios de outsourcing prometen ahorros del 30%”. El Financiero. Sección Negocios, México, 10 de julio de 2006, página 25.

5.- RIVERO, Arturo. “Precariza empleo el outsourcing ilegal”. Reforma. Sección Negocios, México, 11 de julio de 2006, página 4.

MEDIOS ELECTRONICOS

<http://www.oit.org.mx/pdf/desafios.pdf>

<http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07max.html>

http://www.coparmex.org.mx/eventos/forolaboral/ponencias/jose_bouzas.htm

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

<http://www.outsourcing-center-com/>.

<http://www.wipo.int/sme/es/documents/outsourcing.htm>

<http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2505/9pdf>

<http://www.getronics.com/es/es/solutions/outsourcing>

<http://www.gestiopolis.com>

<http://www.subcont.com/defaultes.htm>