



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**CONSIDERACIONES SOBRE LAS VENTAJAS Y
DESVENTAJAS DEL *OUTSOURCING* EN MÉXICO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MAURICIO MARTÍNEZ TREJO

ASESOR: DRA. LILIA GARCÍA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO 2016



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **MAURICIO MARTÍNEZ TREJO**, con número de cuenta: **305076533** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**CONSIDERACIONES SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL OUTSOURCING EN MÉXICO**", bajo la dirección de la **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ**, en el oficio con fecha 10 de Agosto del presente año, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente
"**POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU**"
Ciudad Universitaria, D. F., 4 de Octubre de 2016.



DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno.

Dedicatorias

A Dios, por otorgarme el don precioso de la vida, por ser mi guía y darme la oportunidad de terminar esta etapa de mi vida, gracias por permitirme llegar a donde estoy y sobre todo de vivir esta experiencia única de ver culminados mis estudios universitarios.

A mi madre, Gloria Trejo Rodríguez, pues gracias a tus desvelos, tu amor y paciencia, he llegado hasta donde estoy, fruto de todo lo que has inculcado en mí para ser una persona de bien.

A mi padre, Fernando Martínez Amaral, gracias por los consejos, por haber inculcado en mí los valores de disciplina, trabajo y esfuerzo, para que sea un hombre responsable y con altos valores de respeto y amor.

Gracias a ambos por su amor infinito como padres, por estar siempre a mi lado y ser guías en mi vida. Mis triunfos siempre serán de ustedes. Los amo.

A mi hermano, Fernando Martínez Trejo, por tus consejos, por tu amor pero sobre todo porque siempre estás para mi cuando más lo necesito, agradecido estoy con la vida de que seas mi hermano. Este triunfo también es tuyo. Te amo.

A mis tíos: Carlos, Mauricio, Federico, Jorge, Agustín, Luis, Teresa, Mónica, Marisol, María Luisa, Miguel, Luz María, Olga Lidia, Oscar, Rosario, Israel, Teresa, Lourdes, Alfredo, Rubén y Daniel; pues de todos he recibido las más grandes muestras de cariño y los consejos para llevar una vida recta. Muchas gracias a todos y cada uno por el apoyo incondicional que siempre me han brindado, pues sin él no estaría en el punto de mi vida en el cual me encuentro. Que este esfuerzo sea una satisfacción para ustedes y los llene de orgullo. Los quiero mucho a todos.

A mis primos: Rodrigo, Federico, Diego, Gabriela, Alejandro, Oscar, Mónica, Abraham, Paulina, Daniela, Humberto, Fabiola, Jorge, Elizabeth, Horacio y Cristhian, para que este trabajo sea el estímulo de quienes aún siguen en el camino del estudio y logren concluir todas las metas que se propongan. Gracias por los momentos de risas y lágrimas que hemos pasado juntos. Los quiero mucho.

A mi asesora de tesis, la Doctora Lilia García Morales, por su invaluable amistad, por ser ejemplo de fortaleza ante la vida. No hay palabras suficientes que demuestren el agradecimiento y cariño hacia usted. Por su dedicación y profesionalismo, pero sobre todo por ese entusiasmo desinteresado de transmitir conocimiento, sin el cual no hubiera sido posible culminar este proyecto.

A mi amada Universidad Nacional Autónoma de México y la Facultad de Derecho, pues tuve el privilegio de tener una formación académica de excelencia dentro de sus aulas, siendo una fuente inagotable de conocimientos. Orgulloso me siento de formar parte de tan distinguida Institución.

Al Doctor Porfirio Marquet Guerrero y a los asesores del Seminario de Derecho del Trabajo, por aceptar mi propuesta de tesis, y por los amplios conocimientos que hacen posible la realización de este proyecto.

En memoria de:

Mis abuelos:

María Teresa Amaral Chávez, por haber sido una guía durante casi 27 años, gracias por el amor, los consejos y todo el apoyo que siempre tuve de ti, la vida no permitió que presenciara estos momentos, pero sé que estarías muy orgullosa y feliz de ver este trabajo culminado. Te extraño mucho.

Agustín Martínez Gómez, porque gracias a ti comprendí el valor del estudio y el trabajo; fuiste un hombre de respeto y admiración, gracias por los sabios consejos y las lecciones de vida que siempre me diste, sé que tú también estarías feliz y orgulloso de mí.

A mi tía, Rocío Martínez Amaral, pues con nostalgia recuerdo la emoción que sentías que este momento llegara, gracias por el cariño que siempre me diste.

ÍNDICE

CONSIDERACIONES SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL *OUTSOURCING* EN MÉXICO

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

INTRODUCCIÓN.....	I
1. Derecho del Trabajo.....	1
2. Relación de Trabajo.....	4
2.1. Elementos de la Relación de Trabajo.....	6
2.1.1. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	7
2.1.2. Trabajador.....	7
2.1.3. Patrón.....	11
2.1.4. La prestación de un trabajo personal.....	14
2.1.5. La subordinación.....	15
2.1.6. El pago del salario.....	16
2.2. Contrato de Trabajo.....	17
2.3. Duración de la Relación de Trabajo.....	19
2.3.1. Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado.....	19
2.3.2. Relación de Trabajo por Tiempo determinado.....	20
2.3.3. Relación por Obra Determinada.....	20
2.3.4. Nuevas Modalidades.....	21
3. Condiciones de Trabajo.....	22
3.1. Jornada de Trabajo.....	23
3.2. Días de Descanso y Vacaciones.....	24
3.3. Salario.....	25
4. Derechos y Obligaciones de los Sujetos de la Relación de Trabajo.....	26
5. Empresa.....	30

5.1.	Empresa Beneficiaria.....	33
5.1.1.	Empresa Socialmente Responsable.....	33
6.	<i>Outsourcing</i>	34
6.1.	Subcontratación.....	35

CAPÍTULO SEGUNDO
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.	La Evolución del Derecho del Trabajo.....	38
1.1.	México Pre-Colonial.....	40
1.2.	México de la Colonia.....	41
1.3.	México Independiente.....	44
1.3.1.	El Porfiriato.....	48
1.3.2.	Movimiento Pos-Revolucionario.....	51
1.3.4.	Primeros Movimientos Obreros a principios del Siglo XX.....	54
1.4.	Movimiento Constitucionalista.....	58
1.5.	El Artículo 123 Constitucional.....	60
1.6.	La Federalización del Derecho del Trabajo.....	63
2.	Antecedentes del <i>Outsourcing</i>	67

CAPÍTULO TERCERO
MARCO JURÍDICO

1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	69
1.1.	Artículo 123 Constitucional.....	72
2.	Ley Federal del Trabajo con Reformas del 30 de Noviembre de 2012... 75	
3.	La subcontratación frente a la Organización Internacional del Trabajo... 88	
3.1.	Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Relación de Trabajo.....	90
4.	Jurisprudencia.....	93

CAPÍTULO CUARTO
CONSIDERACIONES SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL
OUTSOURCING

1.	Objetivos del <i>Outsourcing</i> y Alcances dentro de la Empresa.....	100
2.	Relevancia Económica del <i>Outsourcing</i>	103
3.	Perspectivas del <i>Outsourcing</i>	104
4.	El <i>Outsourcing</i> y el Principio de Estabilidad en el Empleo.....	106
5.	Criterio del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sobre Subcontratación.....	107
6.	Ventajas y Desventajas del <i>Outsourcing</i>	112
7.	La Reforma Laboral: hacia una transformación y regulación del <i>outsourcing</i>	115
7.1.	Su Regulación en la Ley Federal del Trabajo y sus Fundamentos Legales.....	117
8.	Consideraciones Finales.....	119
	CONCLUSIONES	122
	BIBLIOGRAFÍA	129

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la vida en sociedad el hombre ha buscado la igualdad, el bienestar y tener una mejor calidad de vida, y es a través de la lucha social y del pasar de los años que ha alcanzado todos estos objetivos.

La estabilidad en el empleo de un trabajador se refiere a la duración más o menos permanente en una empresa y en ese sentido, puede ser absoluta o relativa dependiendo de la modalidad de contratación, o lo que es lo mismo, habrá estabilidad laboral absoluta cuando la relación de trabajo sea indefinida, la cual viene siendo la regla general, o bien podrá ser una relación laboral relativa, como excepción a la regla, cuando se contrate a un trabajador por tiempo u obra determinada.

En efecto, la estabilidad en el empleo es uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo universal, pues así como se reconoce que el derecho colectivo es el motor o la parte más dinámica de la legislación laboral, la estabilidad en el empleo es su núcleo central, ya que consagra la seguridad en el trabajo y tiene un carácter eminentemente protector de la parte laboral; de esa norma derivan o en ella se apoyan la mayoría de los demás derechos del trabajo, de tal modo que su afectación tendría múltiples repercusiones para toda la legislación laboral. Por su importancia, la estabilidad en el empleo adquiere rango de principio del derecho, lo mismo que se incluye como uno de los fines de la sociedad, por medio de la legislación.

El 30 de noviembre de 2012 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, en donde encontramos la regulación del régimen de subcontratación, que tiene como propósito el evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón y proteger los derechos de los trabajadores. Lo anterior debido a que diversas empresas han venido utilizando la figura del *outsourcing* con el fin de

evitar responsabilidades directas para con el trabajador, tanto sociales como fiscales.

La subcontratación a la que también se denomina externalización, tercerización u *outsourcing*, es el proceso por el cual una empresa mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa contratada al efecto. Es decir, existe un contrato de prestación de servicios mediante el cual la empresa subcontratante transfiere parte de las labores administrativas y operacionales a la empresa subcontratada, para que esta última realice el trabajo encomendado.

El objeto de estudio en esta investigación es sin duda la figura de la subcontratación, en donde resaltamos la importancia que tiene dentro del derecho del trabajo y que está reconocido por la ley.

En **el primer capítulo** se analizan los conceptos que conforman el Derecho del Trabajo, así como también aquellos conceptos que son tema total de nuestra investigación como lo es el *outsourcing* y la subcontratación.

En **el segundo capítulo** mencionamos los acontecimientos que dieron origen a la creación del Derecho del Trabajo, dando así, una perspectiva histórica y estableciendo los antecedentes que dan origen al *outsourcing*. Así, tenemos que el derecho del trabajo nace como resultado de expresiones de ideas sociales, que como mencionamos en el primer capítulo, son resultado de la desigualdad de trato de los patrones hacia los trabajadores. Podemos decir que el derecho mexicano ha tenido un progreso considerable a los largo del tiempo y ha tenido grandes logros en materia laboral.

Por su parte, en **el tercer capítulo** abordamos el tema medular de nuestra investigación, al reflexionar sobre la reforma laboral de 2012 y la adición a la misma de los artículos que hacen referencia a la subcontratación en

nuestro país. Es de vital importancia establecer qué cambios han sido implementados para poder entender qué ventajas y desventajas existen sobre esta figura conocida como *outsourcing* o subcontratación y que será parte importante de estudio en nuestro siguiente capítulo.

Finalmente en **el cuarto capítulo** analizamos en términos generales cuál ha sido el impacto que esta figura laboral ha tenido, tanto en la clase trabajadora como en la empresarial, dadas las reformas del 30 de noviembre de 2012. De esta manera, entramos al fondo de la problemática de éste régimen de subcontratación y qué ventajas y desventajas se presentan para cada una de las partes involucradas, sin menoscabo de dejar desprotegido a la parte más afectada que desde nuestro punto de vista es el trabajador.

Cabe puntualizar que en la realización de este trabajo tuvimos como herramientas los métodos de investigación analítico, sintético, histórico, analógico, sociológico, deductivo y jurídico para desarrollar los capítulos que conforman esta tesis.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

Desde el inicio de la vida en sociedad el hombre ha buscado la igualdad, el bienestar y tener una mejor calidad de vida, y es a través de la lucha social y del pasar de los años que ha alcanzado todos estos objetivos. En este capítulo se analizarán los conceptos que conforman el Derecho del Trabajo, así como también aquellos conceptos que son tema toral de nuestra investigación como lo es el *outsourcing* y la subcontratación.

1. Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo constituye una rama del Derecho que tiene como principio fundamental, la de tutelar y garantizar los derechos de la clase trabajadora así como regular todos los aspectos que rigen las condiciones de trabajo en las relaciones entre patrón y trabajador. Desde un inicio el hombre siempre ha buscado la igualdad y es a través de la lucha social y el transcurso de los años que ha alcanzado éste objetivo.

El Derecho Laboral al igual que el Derecho Civil, el Constitucional o cualquier otra rama del derecho, está formado por un conjunto de normas principios e instituciones ordenados de una manera sistemática para lograr una mejor comprensión de los mismos.

El principal objetivo y preocupación de la clase trabajadora es la búsqueda de una vida digna mediante el desempeño de una actividad llamada trabajo, esperando que le sea debidamente retribuido y con los derechos que le permitan el logro de sus objetivos tanto personales como laborales, motivo por el cual nace el derecho del trabajo, que ha sido impulsado por la desigualdad de las clases sociales y teniendo como resultado la lucha social de los trabajadores.

Consideramos preliminarmente analizar la idea de qué es el trabajo: el maestro Dávalos mencionan que “la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego, *thilbo*, que significa apretar, oprimir o afligir”¹. En resumen de lo anterior, se podría decir que el trabajo implica una sujeción a un esfuerzo para superar una traba.

Varios autores nos hablan del derecho del trabajo, entre ellos el maestro Mario de la Cueva que al respecto nos dice que: “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.²

A su vez, el maestro José Dávalos lo define como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en la relaciones de trabajo”³

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social, dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”⁴.

De las anteriores definiciones, podemos notar que uno de los elementos más importantes es la **justicia social** que podríamos entenderla como parte del imaginario colectivo a través del cual la población considera que se puede

¹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Décima segunda ed. Ed. Porrúa. México 2002. Pág. 1.

² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Actualizada por el Dr. Porfirio Marquet Guerrero. Tomo I. Décimo Quinta ed. Ed. Porrúa. México 1998. Pág. 85.

³ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 40.

⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Ed. Porrúa. México 2003. Pág. 1172.

arribar a una sociedad más armoniosa, en este caso tomando en cuenta que la justicia social es encausada a la relación entre el patrón y el trabajador, por tanto, lo primordial es que haya un equilibrio entre ambos sujetos, es decir, en la medida en que se solucionen problemas que a menudo se cita como ejemplos de injusticia social, tales como la falta de empleo, la desigualdad de ingresos o la carencia de un salario suficiente para cubrir necesidades básicas, se podrá llegar a una mejor convivencia social.

Por otra parte, el maestro Trueba Urbina considera 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 destino histórico: socializar la vida humana”⁵.

De lo anterior, podemos establecer que la función principal del Derecho del Trabajo es la protección de la clase trabajadora, ya que el trabajo no puede ni debe considerarse como un objeto, ni una mercancía, por lo que, en consecuencia no puede regirse por normas particulares y es así como esta rama del derecho asegura un trato digno y humanitario a aquél que lo efectúa.

Por su parte Rafael de Pina, define al Derecho del Trabajo como el “Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”⁶.

Podemos concluir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones, que buscan el equilibrio entre los sujetos que intervienen en la relación laboral y que tiene como objetivo la justicia social, teniendo como resultado la lucha de la clase trabajadora.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo tercera ed. Ed. Porrúa. México 1981. Pág. 135.

⁶ DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo cuarta ed. Ed. Porrúa, México, 1997, Pág. 520.

2. Relación de Trabajo

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El maestro Trueba Urbina nos menciona que, en torno a la relación entre patrón y trabajador se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La **teoría contractualista** se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum*, regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert por el año de 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para

diferenciarla del contrato se estimo que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo a favor del trabajador.

La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma; ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.⁷

En este contexto, el vínculo laboral puede surgir de diversas formas, así lo establece el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente: "...cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

⁷ Cfr. **Ley Federal del Trabajo**. "Derechos Humanos Laborales, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nonagésima ed. Ed. Porrúa México 2013. Págs. 119-120.

El maestro José Dávalos nos menciona que una de las formas mas común es el contrato el que da origen a la relación de trabajo, y también nos menciona que basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.⁸

Así, podemos precisar que es suficiente con que se dé la prestación de un servicio personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, que conlleva al cumplimiento de requisitos que la ley laboral establece.

2.1. Elementos de la Relación de Trabajo

En el estudio de esta materia el maestro Dávalos nos menciona que existen dos clases de elementos: el **subjetivo** que esta compuesto por el patrón y el trabajador y el elemento **objetivo** que se compone de la prestación de un trabajo personal, la subordinación y pago de un salario.⁹

Para el derecho laboral las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral trabajadores y patrones, van a tener una relación derivada que a diferencia de otras ramas de la dogmática jurídica poseen características diferentes, pues en todos los casos son miembros de clases sociales antagónicas, lo que no sucede en otras ramas de la dogmática jurídica, en las que si bien es cierto hay antagonismo, no siempre son de clases sociales radicalmente diferentes.

⁸ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Ob. Cit. Pág. 101.

⁹ *Ibidem*. Pág. 102.

2.1.1. Sujetos de la Relación de Trabajo

Como podemos observar, los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

2.1.2. Trabajador

Se le ha denominado “obrero, operario, asalariado, empleado, jornalero o prestador de servicios, entre otros”. Aunque el que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es la de Trabajador.

El maestro Mario de la Cueva, nos explica que “con las normas de la **Declaración de Derechos Sociales** reposan, entre otros varios, el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleo la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo quinto fracción VI, para hacer posible la aplicación de la fracción XXVIII, inciso “C” de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago de salario...”¹⁰

En tal virtud al ser el trabajador uno de los llamados “sujetos de la relación laboral”, lo que hace necesario comentar sus características para un mejor entendimiento contextual de esta figura del derecho laboral, siendo este uno de los sujetos del derecho laboral, su principal característica es que el carácter de trabajador siempre va a recaer en una persona física que va a ser el inmediato destinatario de la norma laboral, y que se gestará en él, una relación

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob cit. Págs. 152-153.

derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado o preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, menciona que trabajador, es la Persona Física que presta a otra, Física o Moral, un trabajo personal subordinado. De igual manera, define lo que se debe entender por trabajo, y especifica que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En este contexto, nos indica el maestro Néstor de Buen al referirse a la subordinación que: “debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el ‘trabajo contratado’...”¹¹

La legislación no presenta una clasificación de los trabajadores, pero los doctrinarios han realizado algunos muy esquemáticos.

➤ **Trabajador de Confianza.** Con base en lo que dispone la ley, el trabajador de confianza es también una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, mismos elementos que corresponden al concepto de trabajador en general.

La diferencia entre el trabajador de confianza y el trabajador en general se encuentra en la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, funciones que determinan la aplicación de una

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo tercera ed. Ed. Porrúa. México 2000. Pág. 573.

reglamentación especial, las normas de esa reglamentación especial implican varias limitaciones a los derechos que corresponden al trabajador en general.

Esas limitaciones, en algunos casos, no se justifican, como cuando se niega el derecho a participar en las utilidades a los directores, administradores, así como a los gerentes generales (artículo 127 fracción I de la Ley Federal del Trabajo); en otros casos esas limitaciones pueden explicarse, como cuando de manera especial se permite rescindir el contrato del trabajo a estos trabajadores cuando se les pierde la confianza.

Para poder entender esas limitaciones es necesario tomar en consideración las actividades que desempeña el trabajador de confianza tales funciones son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por otra parte, se hace necesario entender que la realización de las actividades como de confianza surgen como una necesidad para el patrón quien dirige, administra, inspecciona, vigila y realiza sus propios trabajos o actividades personales dentro de su negocio; así al tratarse de un patrón persona moral, o bien cuando el número de trabajadores aumenta, atender todos los asuntos del negocio exige la ayuda de una o varias personas que realicen las actividades de carácter personal en su empresa dependiendo el número de trabajadores el patrón necesitara delegar en otras personas las funciones que por sí mismo no puede realizar, naciendo así los directores, administradores, inspectores, fiscalizadores, secretarios privados, ayudantes particulares, que realizaran aquellas actividades, que en un principio el patrón realizaba

En consecuencia lo que caracteriza e identifica al trabajador de confianza y hace su diferencia con el trabajador en general es un aspecto objetivo.

Esta variante de sujeto del derecho laboral se concibe en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, que dice así: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

➤ **Trabajador de Planta.** Son trabajadores de planta o base, aquellos que desempeñan un servicio que constituya una necesidad permanente 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 sea, que el servicio no forma parte de las actividades normales y constantes de la empresa.

➤ **Trabajador Temporal.** Un trabajador es temporal, cuando se sustituye a otro por un lapso determinado y será interino, cuando durante algún tiempo suple la falta de una persona, lo característico de este tipo de trabajadores, es que se desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base. Es el que es contratado por tiempo determinado con motivo de la ausencia temporal de un trabajador de base.

➤ **Trabajador Eventual.** Los trabajadores eventuales serán los que ocasionalmente desempeñan un trabajo en la empresa, esto es que realiza trabajos imprevistos, contingentes y ajenos a la actividad propia de la empresa, pero que es continuo durante el tiempo que dura la razón imprevista y no es como su nombre lo pudiera indicar, que presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

2.1.3. Patrón

Al igual que existen diversas denominaciones para designar al trabajador, también existen diferentes denominaciones para designar a la persona que recibe el servicio de un trabajador de manera subordinada conociéndose entre otros como empleador, patrono, empresario, patrón entre otros.

Por su parte, el artículo 10 de la propia ley establece que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y agrega que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos (en cuyo caso podría considerarse como intermediario).

Respecto a esta definición, el maestro José Dávalos refiere que se refuta por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia.

Así mismo, explica los elementos que componen este concepto.

- I. El patrón puede ser una persona física o moral, y
- II. Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón es una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de

una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en relación de subordinación.¹²

Para Sánchez Alvarado, “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”¹³.

Si el patrón es una persona moral el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “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.”

En esta tesitura, podemos establecer los tipos de patrón que la ley y la doctrina enlistan:

➤ **Contratistas.** Son las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Por lo anterior el legislador pretende dejar a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no sólo son insolventes sino además irresponsables y también se pretende dar solución a un problema que había causado múltiples dificultades ya que muchos patrones se valían de interpósitas personas (nombre supuesto o presta nombre) simulando que tenían carácter de contratistas para obtener servicios que pagaban con salarios inferiores a los de la propia empresa y les negaba las demás prestaciones que les correspondían.

¹² Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Ob. Cit. Pág. 93.

¹³ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, citado por Dávalos, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Décima segunda ed. Ed. Porrúa. México 2002. Págs. 93 y 94.

➤ **Patrón sustituto.** El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que “la sustitución del patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento que en el Derecho del Trabajo se le conoce como sustitución patronal, que el patrón sustituto sea solidariamente responsable por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo significa que tanto el patrón original como el patrón sustituto sean responsables ante los trabajadores de todas sus obligaciones”. Para los trabajadores esto significa que en el caso de que se les viole algún derecho podrán demandar ya sea al patrón original o al patrón sustituto; esta responsabilidad que existe tanto en uno como en el otro se llama responsabilidad solidaria.

➤ **El intermediario.** El trabajo debe ser personal ya que si se hace por una tercera persona tendremos otra figura jurídica que el legislador denomina intermediario, 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.

La intermediación o subcontratación es un acuerdo de voluntades por virtud del cual, una persona pacta con otra llamada contratista, la contratación laboral de los trabajadores; en este caso, ambas partes son responsables en iguales términos, respecto de asegurar el pago completo y oportuno del salario. Los empresarios son los llamados propietarios de las empresas, tienen a su cargo la dirección de la empresa y la satisfacción de las obligaciones pactadas con los trabajadores que laboran en esa entidad, así también, tiene a su cargo el vigilar y solventar las obligaciones que ha adquirido la empresa con terceros ya sea a través de créditos o bien de trabajos a realizar. Los trabajadores no tienen obligación de conocer la calidad jurídica del patrón, basta que se haga pasar como tal para todos los efectos que se le considere así.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece que “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra para que preste sus servicios a un patrón”; así también, derivado de la Reforma Laboral

de 2012, esta figura se ha reglamentado con mayor amplitud bajo el rubro de “subcontratación” en los artículos 15, 15-A, 15-B, 15-C y 15-D.

Por su parte, de lo establecido en los citados artículos (8º y 20 de la ley), se desprenden los elementos objetivos o esenciales de la relación de trabajo, que explicaremos y son:

2.1.4. La prestación de un trabajo personal

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual) implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. En razón de lo establecido por la fracción IV del artículo 25 de la ley en comento, dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo.

De hecho, este elemento de la relación de trabajo da origen a la aplicación de la ley.

Lo anterior se materializa en la fracción III del artículo 134 de la ley de la materia, que establece como una de las obligaciones de los trabajadores el desempeño del servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

El servicio debe ser personal (artículo 20 de la ley), es decir, que no se puede presentar por interpósita persona para que el patrón permita o autorice dicha circunstancia, es decir, que el servicio lo preste un trabajador diferente al obligado en el lugar de trabajo.

Esto se encuentra regulado en algunos Contratos Colectivos de Trabajo como un derecho de los trabajadores.

2.1.5. La subordinación

El Dr. Trueba no concuerda con esta denominación, pues si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza jurídica del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser “subordinado”. Por otra parte, el concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las *locatios* donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de “subordinación”, para caracterizar el contrato o la relación laboral.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.¹⁴

Por otra parte, es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, ya que implica un poder jurídico de mando detentado por el patrón, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral.

Por su parte Néstor de Buen Lozano dice: "Debe entenderse la subordinación en su autentica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada.

¹⁴ Cfr. **Ley Federal del Trabajo**. Comentada por: Trueba Urbina, Alberto et. al. Ob. cit. Pág. 108.

Existe sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende durante la jornada de trabajo y exclusivamente de lo que suele llamarse el trabajo contratado".¹⁵

2.1.6. El pago del salario

El otro elemento de la relación de trabajo, que establece el artículo 20 de la ley, es la contraprestación por el trabajo prestado, es decir, el pago de un salario o la justa retribución que menciona el artículo 5º de la Constitución. Conforme a lo establecido por el artículo 82 de la ley laboral, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, tal como lo precisa el Artículo 84 de ese mismo ordenamiento legal.

Incluso si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra, o alguna otra prestación legal o suprallegal, como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte de su salario por ser una percepción regular y fija.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 25 de la ley laboral, el contrato individual de trabajo debe contener, entre otras estipulaciones, la forma y el monto del salario, así como el día y el lugar en que se efectuará el pago del salario.

El pago viene a ser la entrega del salario, o sea, de la cantidad debida. Resulta pertinente mencionar que, tanto el artículo 123 de nuestra Constitución como el Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo (artículos 117 a 131),

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Cuarta ed. Ed. Porrúa. México 1981. Pág. 522.

establecen diversas normas protectoras y privilegios del salario, que necesariamente los patrones deben tomar en cuenta al momento de determinar o realizar el pago de este último.

Conforme a lo anterior, es evidente que, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del patrón de pagar una retribución (pago de un salario).¹⁶

2.2. Contrato de Trabajo

Los contratos de trabajo se rigen por el mismo principio que se encuentra señalado en nuestra legislación civil: acuerdo de voluntades a fin de que se creen derechos y obligaciones. El contrato de trabajo es un requisito no indispensable dentro de la relaciones, pues basta recordar que la sola prestación de un servicio personal y subordinado, a cambio de una retribución, origina una relación de trabajo. Además de un Contrato Individual de Trabajo, también existe un Contrato Colectivo de Trabajo que regula la ley en el artículo 386.

Una definición de contrato individual de trabajo es la siguiente: “es el acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona (trabajador), se obliga a prestar a otra (patrón), un servicio subordinado mediante el pago de una remuneración”.¹⁷

¹⁶ Cfr. PONCE ARREDONDO, Norberto. *La relación Laboral: Elementos esenciales de su existencia*. Visto en: <http://goo.gl/YIUsm4>

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social*. UNAM. Ed. Porrúa. México 1994. Pág. 126.

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

Nuestra ley laboral en su artículo 20, párrafo segundo, define al contrato individual de trabajo como: “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 mismo efectos”.

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

Por su parte, el contrato de trabajo debe constar por escrito, tal y como lo dispone el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo:

“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”.

Sin embargo, la ausencia de dicha formalidad no hace inexistente la relación de trabajo entre las partes. Al respecto, en la vida práctica, la ausencia de este contrato de trabajo así como cualquier documento, en una contienda de

carácter laboral, arrojan toda la carga de la probatoria al trabajador, puesto que el patrón, aun y cuando en realidad lo haya sido, niega toda la existencia del vínculo laboral con el trabajador.

2.3. Duración de la Relación de Trabajo

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

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹⁸

2.3.1. Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado

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

La legislación laboral se rige por principios, como el que ya mencionamos de estabilidad, que como ya se ha mencionado, permite al trabajador, entre otras cosas, permanecer en su trabajo, en tanto cumpla con sus obligaciones, pudiendo adicionalmente obtener otro tipo de beneficios, como es la antigüedad; cabe mencionar que este principio sólo es relativo, ya que el

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 219.

empleador está en posibilidad de dar por terminada la relación laboral en cualquier momento y sin causa justificada, siempre y cuando indemnice al trabajador conforme a la ley.

Así, tenemos que el contrato por tiempo indeterminado es la pauta para los demás contratos que puedan estar contenidos en la ley. Esto lo podemos observar al estudiar el artículo 35 de la ley que a la letra dice: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

De lo anterior, como lo mencionan algunos autores tenemos que, regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios.

2.3.2. Relación de Trabajo por Tiempo determinado

El señalar un tiempo determinado en un contrato, de acuerdo con la ley laboral, se puede dar únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la propia ley. Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

2.3.3. Relación por Obra Determinada

Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y

no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

El artículo 36 de la ley de la materia establece que: “El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

2.3.4. Nuevas Modalidades

Con la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 el artículo 35 señala que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado pueden estar sujetas a **prueba o a capacitación inicial**.

➤ La legislación establece que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, puede establecerse un periodo a prueba, el cual no puede exceder de 30 días. La finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo encomendado.

El **periodo de prueba** puede extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para puestos directivos, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Si al término del periodo de prueba el trabajador no acredita los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus labores, a juicio del patrón, de la opinión de la comisión Mixta de Productividad, capacitación y Adiestramiento, así como por la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Concluido el **contrato a prueba** y subsistiendo la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado. Se entiende que concluido el contrato a prueba y no habiendo observaciones del empleador sobre el trabajo realizado, el contrato se convierte inmediatamente en un contrato por tiempo indeterminado.

➤ En cuanto la relación de trabajo para **capacitación inicial** (esta sería la denominación correcta de los “contratos de capacitación inicial”), es el artículo 39 -B donde se menciona y dice en su párrafo primero:

Artículo 39-B. “Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado”.

Tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso hasta seis meses cuando se trate de trabajo de gerencia, dirección, administración, labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante este periodo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al término de la **capacitación inicial** y de no acreditar, el trabajador, su competencia, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para este último.

3. Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo son los derechos y obligaciones que tienen los sujetos de una relación laboral. La ley de la materia menciona que las

condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ella y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la propia ley. Las condiciones de trabajo deberán ser establecidas en los contratos individuales o colectivos.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo son las bases sobre las cuales se sustentan las relaciones laborales:

3.1. Jornada de Trabajo

Nuestra ley considera que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para desarrollar sus labores. Para algunos autores como el Doctor Baltasar Cavazos, esta definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.¹⁹

La jornada de trabajo, atendiendo a la prestación del servicio puede ser ordinaria, de emergencia y extraordinaria.

La **jornada ordinaria** se refiere al tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón y puede ser **diurna, nocturna y mixta**. Así, tenemos que la **jornada diurna** es aquella que comprende entre las seis y las veinte horas, y su duración no podrá exceder de ocho horas. La **jornada nocturna** comprende de entre las veinte y seis horas, cuya duración no podrá exceder de siete horas, y finalmente la **jornada mixta** que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno

¹⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Ed. Trillas. México 1997. Págs. 204-205.

sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media más, se reputará jornada nocturna. Su duración máxima es de siete horas y media.

La **jornada de emergencia** es aquella en la que el trabajador presta servicios distintos para los que fue contratado. Esta jornada se presenta cuando debido a un siniestro o riesgo apremiante hay peligro para las personas o los bienes del centro laboral y el trabajador por lo tanto, tiene la obligación de seguir prestando servicios de auxilio a las personas o bienes en peligro.

La **jornada extraordinaria** se refiere a la prolongación del horario, o las horas extras de trabajo, debido a necesidades técnicas o económicas que exigen la continuación del trabajo. Durante este periodo el trabajador esta a disposición del patrón.

Dichas jornadas pueden realizarse en cualquiera de sus modalidades, siempre y cuando estén de acuerdo ambas partes, es decir el trabajador y el patrón; pero sobre todo que no contravengan la legislación laboral, la cual protege entre otras cosas, el hecho de que el trabajador no labore mas de lo establecido.

3.2. Días de Descanso y Vacaciones

Señala la Ley que por cada seis días de labores, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro. Aquellos trabajadores que laboren en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Las vacaciones, según el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas y que no podrán ser inferiores a seis días laborables. Dicho período, aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de

servicio. Después del cuarto año, el período vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

3.3. Salario

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión.

El salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por su trabajo. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y el derecho a percibirlo es irrenunciable. El salario no será objeto de compensación alguna y deberá pagarse en el lugar donde se preste el servicio. No se les impondrán multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 83 los tipos que salario y son los siguientes: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el

monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”.

4. Derechos y Obligaciones de los Sujetos de la Relación de Trabajo

Para lograr un equilibrio armónico entre los factores de la producción, nuestra Constitución en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 al 135 instituyen una serie de derechos y obligaciones para los trabajadores y patronos.

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

De esta manera, el artículo 134 establece que:

“Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”

El artículo 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores que implican una abstención por parte de éstos y las prohibiciones consignadas en dicho artículo:

Artículo 135.- “Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el medico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.”

Por su parte, las obligaciones del patrón se encuentran en el artículo 132 de la ley laboral y que son enlistadas en veintiocho fracciones. De lo anterior, ponemos algunas de las que consideramos más importantes:

- Pagar los salarios e indemnizaciones [fracción II].
- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo [fracción III].
- Guardar respeto a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos [fracción VI].
- Informar al sindicato titular del contrato colectivo y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse [fracción XI].
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores [fracción XV].
- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los riesgos profesionales [fracción XVII].
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo [fracción XXIV].
- Proporcionar a las trabajadoras embarazadas la protección que establezcan los reglamentos [fracción XXVII].
- Participar en la integración y funcionamiento de las diversas Comisiones que, por ley, deben formarse en el centro de trabajo [fracción XXVIII]

Por su parte, el artículo 133 enlista las prohibiciones del patrón:

Artículo 133.- "Queda prohibido a los patronos:

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;

- IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante".

Es muy importante que en las relaciones de trabajo se conozcan de manera perfecta las obligaciones a cargo de los patrones y de los trabajadores, ya que con ello, se tendrá certidumbre de lo que se debe cumplir. Asimismo, se deben considerar las prohibiciones, no como atentatorias de la libertad de los sujetos, sino por el contrario como normas que tutelan la relación de trabajo a fin de que las partes puedan ejercer plenamente sus derechos.

5. Empresa

Generalmente asociamos la idea de persona moral con empresa, así como también utilizamos instantáneamente la denominación de patrón como sinónimo de empresa.

Hueck-Nipperdy, citado por el maestro Mario de la Cueva, nos dice que la empresa “es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario”.²⁰

Es decir, una empresa realiza un “proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios, que es el fenómeno en el cual, intervienen tanto el capital como el trabajo, a fin de que mediante el esfuerzo físico y/o mental de los trabajadores, proyectado directamente sobre los bienes de los patrones y utilizando toda su infraestructura de éstos, se produzca la riqueza, ya sea mediante el consumo de los bienes y servicios producidos o bien, mediante todos los actos tendientes al consumo de dichos bienes y/o servicios”.²¹

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

Por otra parte, la legislación laboral define a la empresa de la siguiente manera:

Artículo 16.- “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 169.

²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Manual del Justiciable*. “Materia Laboral”. Ed. Confunda. México 2004. Pág. 63.

Baltasar Cavazos Flores explica que la “empresa es un complejo jurídico, económico y social en el que existe una pluralidad de intereses que, al ser en esencia opuestos, deben coordinarse para obtener una productividad adecuada.”²²

Respecto a la empresa, José Dávalos menciona: “Empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos”.²³

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

Por lo tanto, podemos afirmar que, las sucursales, agencias y oficinas que se encuentran fuera de las inmediaciones del centro principal de actividades de producción y distribución de bienes y servicios, son parte integrante de la empresa.

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

²² CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales*. Novena reimpresión. Editorial Trillas. México 2004. Pág. 56.

²³ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 99.

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

El último de los aspectos a mencionar es el fin para el cual fue creada la empresa, es decir, los bienes o servicios producidos tienen como objeto el obtener una ganancia económica. El fin es el lucro.²⁴

5.1. Empresa Beneficiaria

Ante la dificultad que representa el manejo directo de personal, para algunas empresas les resulta sumamente atractivo la promoción que hacen otras compañías ofreciendo la prestación del servicio de personal, sin los riesgos de demandas laborales.

Respecto a este concepto la Ley Federal del Trabajo no da una definición de empresa beneficiaria, así que derivado de los artículos 15 y 16 de la ley en comento y con la doctrina antes mencionada, podemos decir que es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios que contratados por un intermediario o un patrón con diferente denominación social, recibe los servicios de trabajadores, y que se favorecerá con la prestación de estos servicios que serán subordinados, tanto para el intermediario o patrón, como para ella.

5.1.1. Empresa Socialmente Responsable

Una Empresa Socialmente Responsable es la que cumple con un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, económica

²⁴ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social*. Ob. cit. Pág. 211.

y ambiental que se basa en Valores, que le ayudan a ser mas Productiva. Establece como principales estándares en su cultura organizacional, la ética, la moral, y todo lo que se refiere a valores.

Una Empresa Socialmente Responsable es la que cuentan con políticas, programas y estrategias que favorecen a un pleno desarrollo humano, para dar ejercicio a una Responsabilidad Social.

La responsabilidad social de la empresa es una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, y es una decisión voluntaria, no impuesta, aunque exista cierta normatividad frente al tema.

Una empresa es realmente mejor cuando además de lograr sus objetivos empresariales, aporta beneficios a sus colaboradores, a sus proveedores, a las familias de sus trabajadores, a su entorno, al medio ambiente.²⁵

6. Outsourcing

Outsourcing es una palabra de origen extranjero, misma que utilizan algunas empresas para denominarse y a la vez, distinguirse de otras que se dedican a la misma actividad. Proviene de dos palabras del idioma inglés: “*out*” que en español significa “fuera, afuera, hacia afuera” y “*sourcing*” que en español significa “cualquiera que provea información indispensable o primaria”, por lo tanto podemos decir que el *outsourcing* es la recepción que hace una Empresa, de un servicio por parte de un proveedor externo (Empresa *Outsourcing*).²⁶

²⁵ Cfr. ESR. **Empresa Socialmente Responsable**. Visto en:
<http://www.empresasocialmenteresponsable.com/>

²⁶ ROTHERY, Brian y Ian Robertson. **Outsourcing**. Ed. Limusa. México 1996. Pág. IX.

El *Outsourcing* es un tema de actualidad en el que el objeto principal de la empresa es la reducción de gastos directos, basados en la subcontratación de servicios que no afectan la actividad principal de la empresa.

Rothery y Robertson, mencionan que “*outsourcing* posiblemente es parte de un movimiento más amplio de la sociedad para la conformación de un mundo más productivo y menos derrochador. El *outsourcing*, como nunca antes plantea a la Gerencia delicados retos de relaciones humanas ya que puede afectar a cualquier empleado y a cualquier gerente que no este dentro de las llamadas ventajas competitivas”²⁷

Esta figura es la consecuencia inmediata de la globalización y de la competitividad de y entre las empresas, pues busca ahorrar tiempos y costos, centrandó la atención de la empresa en el objeto principal y para el cual fue creada: la producción; por ello, el surgimiento de esta figura es netamente económico, pero con una característica esencial: la búsqueda de bienes y servicios a un costo menor. Hay que gastar menos y ganar más.

Podemos decir entonces, que el *outsourcing* es la decisión de una empresa, mediante la cual una actividad no principal de la misma, pase a manos de otra empresa a fin de que ésta segunda explote y desarrolle esa actividad, dando paso a que lo haga de manera eficaz y eficientemente, a un bajo costo.

Entonces, el outsourcing no es más que un proceso de desconcentración dentro de una empresa. Es el resultado de la globalización económica: competitividad económica entre las empresas.

6.1. Subcontratación

²⁷ Cfr. Ídem

La subcontratación consiste en “establecer relaciones entre dos empresas donde una encarga a otra la producción de etapas, de partes o de partidas de la producción de bienes o de prestación de determinados servicios, que la segunda empresa se comprometa a llevar a cabo por cuenta y riesgo, con recursos propios”,²⁸

La subcontratación va a consistir entonces en las relaciones entre los trabajadores y la empresa usuaria, relación que se caracteriza por la independencia y autonomía tanto de la empresa como del trabajador, y una subordinación técnica del trabajador hacia la empresa usuaria.

Por otra parte, una de las primeras clasificaciones de la subcontratación fue elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Distinguiendo, por un lado, la subcontratación de producción de bienes y servicios y, por otro, la subcontratación de mano de obra. En el primer caso, la empresa usuaria contrata a otra empresa para el suministro de un bien o servicio, y ésta asume, a su propia cuenta y riesgo, el compromiso con sus propios recursos; a la empresa usuaria solamente le interesa el trabajo terminado ya que sólo se paga la realización del servicio. Por otro lado, se encuentra la subcontratación de mano de obra, la cual tiene por objetivo el suministro de mano de obra a la empresa usuaria por parte del subcontratista; la relación de empleo es directa entre la empresa usuaria y el trabajador; en este caso, el contratista recibe el pago por el número de trabajadores contratados y no por la producción, y la empresa usuaria supervisa a los trabajadores.²⁹

²⁸ 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. Pág. 3.

²⁹ Cfr. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, et. al. *La Subcontratación: un fenómeno global*. Estudio de Legislaciones comparadas. UNAM. México 2011. Pág. 8.

Finalmente, el uso del término inglés para definir a este proceso es algo arbitrario, pues los autores lo llaman subcontratación, tercerización, triangulación, etcétera., aunque se advierte que a final de cuentas se privilegia el uso del concepto *outsourcing* para hacer referencia al modelo productivo y el de subcontratación como su acompañante que designa las relaciones laborales.

CAPÍTULO SEGUNDO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El presente capítulo menciona los acontecimientos que dieron origen a la creación del Derecho del Trabajo, dando así, una perspectiva histórica y estableciendo los antecedentes que dan origen al *outsourcing*. Así, tenemos que el derecho laboral nace como resultado de expresiones de ideas sociales, que como mencionamos en el primer capítulo, son resultado de la desigualdad de trato de los patrones hacia los trabajadores. Podemos decir que el derecho mexicano ha tenido un progreso considerable a lo largo del tiempo y ha tenido grandes logros en materia laboral.

1. La Evolución del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo debe su nacimiento y evolución sobre todo a las radicales transformaciones sociales, políticas y económicas que experimentó la humanidad desde el siglo XVIII hasta nuestros días.

En la antigüedad, a diferencia de nuestros tiempos, el trabajo era visto como condena, sanción, era impuesto, forzoso. La única vía existente para que los seres humanos asumieran el concepto de trabajo como tal, era la esclavitud.

Posteriormente, y abolida la esclavitud, el feudalismo se impone como régimen, dando origen a la figura del vasallo, quienes a cambio de protección, pagaban con trabajo. Paralelamente, en las grandes ciudades se instauraba el sistema artesanal, los gremios y el sistema corporativo, controlados por sociedades profesionales vale decir: asistenciales, políticas, económicas y educativas; y en donde ya hay reglas de organización de trabajo.

El capitalismo, viene a romper con los regímenes anteriores, dando origen a sistemas de trabajo diferentes. Con la desaparición de la esclavitud,

surge la figura del salario, para determinar la disposición de mano de obra trabajadora para la producción común; para ese entonces el salario se generalizaba a través de la afluencia del oro. Este sistema se nutre potencialmente, de la mano de obra campesina, la cual se muda a las ciudades en búsqueda de oportunidades, mujeres y niños eran insertos en este mercado laboral, por salarios inferiores al de los hombres, a pesar de hacer un trabajo igual. Para formalizar esta actividad, se da uso del contrato de trabajo, en el cual quedaba asentado por escrito el compromiso del trabajador a realizar alguna actividad a cambio de un costo, basándose el referido contrato, en los arrendamientos de servicios, establecidos en el derecho romano.

Esta relación laboral, trajo como consecuencia la emigración en masa del campesino hacia las ciudades, originando la formación de la figura del proletariado, los cuales se agrupaban en grandes cantidades en los suburbios, éstos, al no disponer de los recursos del campo, se tenían que conformar con lo que le ofrecieran. Esa lamentable situación, trajo consecuencias desastrosas para los trabajadores, donde los patronos, obviaban la condición humana, sometiéndolos a la constante explotación y humillación, limitando la figura del trabajo, a un simple juego o ley de oferta y demanda, sin importar consideración alguna sobre la persona que lo prestaba.

Pero es la llamada **Revolución Industrial**, la cual se inició en Europa, específicamente en Inglaterra a finales del siglo XVIII, donde el poder de los empresarios contra los trabajadores, provocó los más grandes abusos, fábricas sucias, húmedas, oscuras, poco ventiladas y ruidosas (condiciones causadas por la presencia en ellas de las máquinas de vapor y por la nula preocupación de los patronos por las condiciones laborales de sus empleados). En estas fábricas poco sanas y peligrosas era habitual que sus obreros laboraran de doce a catorce horas diarias, trabajando incluso sábados en jornada completa, y domingos hasta mediodía, sometiéndolos a las más duras y aberrantes

condiciones de vida y mano de obra trabajadora a partir de los seis años de edad.

La evolución del Derecho del Trabajo ha sido muy lenta, debieron pasar siglos, crisis, abusos, humillaciones, entre otras formas bochornosas de explotación del hombre, para que a mediados del siglo XIX, se le dieran forma a las primeras leyes o normas regulatorias de lo que hoy llamamos Derecho del Trabajo.³⁰

Ahora bien, después de una breve reseña de la evolución del derecho del trabajo de una manera general en los párrafos anteriores; **abordaremos en este contexto la evolución histórica del derecho del trabajo en México.**

1.1. México Pre-Colonial

En esta época, México, aún no se encontraba conformado como una Nación o Estado como actualmente lo conocemos, no obstante lo anterior no existió un Derecho del Trabajo escrito, pero de forma consuetudinaria, tuvo que haber existido forzosamente, ya que el trabajo es una actividad inseparable del hombre. Debemos tener en cuenta que en aquel entonces, no existía la noción o idea de la propiedad privada en el sentido de la industria sobre los medios de producción, lo que sí existía era la figura del *Calpulli*, el cual era una unidad social compleja propia de la sociedad mexicana, que estaba compuesto por varias familias que se encargaban de funciones muy diversas. En ocasiones, varios *calpulli* se hallaban unidos en barrios y solían estar especializados en alguna actividad artesanal o profesional.

En la sociedad precolombina Azteca, un *Calpulli* (del significado "casa grande" del Náhuatl (*kalpo: lli*) era la designación de una unidad de

³⁰ Cfr. ÁLVAREZ, David. **Antecedentes Históricos y Evolución del Derecho del Trabajo**. Visto en: <http://temasdelderecho.blogspot.mx/2011/11/antecedentes-historicos-y-evolucion-del.html>

organización debajo del nivel del *Altepetl* "Ciudad-Estado"). Un estado de Nahuatl fue dividido en un número de *calpullis*, cada uno constituyó una unidad donde los habitantes del *calpulli* eran colectivamente responsables de diversas tareas de organización, los *calpullis* controlaron la tierra que estaba disponible para sus miembros para cultivarla, pero en lo referente a la existencia de un ordenamiento legal que lo regule, en ésta época, no se cuenta con ningún antecedente.

En base a lo anterior podemos inferir que sería muy difícil pensar que se diera una relación de trabajo y por tanto un Derecho del Trabajo, dado que no existía la propiedad privada de los medios de producción, ya que todo lo que se producía era para la comunidad.

1.2. México de la Colonia

El Derecho del Trabajo en la época Colonial, necesariamente nos ubica desde la conquista de los españoles y hasta antes de la época de independencia de México, en este periodo los españoles traen consigo la figura del esclavismo que imperaba en Europa y la imponen como base de la economía y la producción; se establece la encomienda que fue una institución característica de la colonización española en América y se entendía como el derecho que daba el Rey a un súbdito español, llamado encomendero, en compensación de los servicios que había prestado a la Corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos que los indios debían conceder a la Corona. A cambio el español debía cuidar de ellos tanto en lo espiritual como en lo terrenal, preocupándose de educarlos en la fe cristiana. El tributo se pagaba en especie (con el producto de sus tierras o en servicios personales o trabajo en los predios o minas de los encomenderos). La Encomienda consistía en "encomendar" un determinado grupo de indígenas a un español, lo cual generaba en éste una serie de deberes y derechos.

➤ **Derechos de los colonos con Encomienda.-** Un derecho fundamental era el de la cobranza del tributo indígena. Todo indígena varón que tuviera entre 18 y 50 años de edad, era considerado tributario, es decir estaba obligado a pagar un tributo al rey, en su condición de “vasallo libre” de la Corona de Castilla. Este tributo, era el que cedía el Rey al encomendero como merced otorgada a su labor en la Conquista.

➤ **Obligaciones de los colonos con Encomienda.-** Velar por que los indígenas encomendados fueran adecuadamente adoctrinados en la fe católica. Para ello debía pagar los gastos del cura doctrinero, que era el encargado de evangelizar a la población indígena. Este adoctrinamiento se llevaba a cabo en los días de fiesta (domingo) y otros días establecidos a tal efecto, además debían de pagarles un salario adecuado y alimentos a los indígenas.

Debido a que se originaron muchos abusos con los indígenas a través de la figura de la “encomienda”, surgieron diversas disposiciones entre ellas y una de las más importantes fue el surgimiento de las Leyes de Indias, constituyendo, éstas, la primera legislación social dictada en el mundo.

Una de las motivaciones generales para la adopción de las Leyes de Indias fue la defensa de los indígenas, como parte de una argumentación que aparecería como necesaria para justificar y hacer coherente una política colonizadora con los planteamientos de una corona que se asumía que su poder se sustentaba en principios religiosos.

Estas leyes proclamarían el principio de la personalidad humana y los derechos individuales de los indígenas; se afirmaba la igualdad jurídica de las razas y se planteaba la libertad jurídica y social de los aborígenes. La

consideración de los pueblos indios como sujetos de derecho público, sería una premisa que permitiría la adopción de esa amplia legislación.³¹

El contenido de las Leyes de Indias es muy diverso y se integra de miles de disposiciones emitidas en España para ser aplicadas en los territorios colonizados, y abarcan los temas más diversos; en la presentación de la Recopilación su contenido está distribuido en nueve libros, que son los siguientes:

- El Libro I, sobre la fe católica, contiene disposiciones relativas a las iglesias, monasterios, hospicios, cofradías, patronato real, la santa cruzada, universidades, estudios, seminarios, derecho canónico e instrucción pública.
- El Libro II contiene disposiciones sobre el Consejo real, las audiencias, las cancillerías, los oidores y visitadores, los juzgados de los bienes de difuntos, así como aspectos relativos a la organización judicial.
- El Libro III se refiere a los virreyes, presidentes y gobernadores, la guerra, el ejército, la piratería, el derecho político e internacional.
- El Libro IV se ocupa del descubrimiento de tierras, la pacificación y población, de los cabildos, de la minería y demás cuestiones de carácter administrativo.
- El Libro V incluye temas sobre los gobernadores, los alcaldes, los regidores, así como disposiciones procesales.
- El Libro VI se ocupa de los indios, de su reducción y libertad, de las encomiendas, de las pensiones y de los servicios.
- El Libro VII trata del juego y los jugadores, de cuestiones penales y penitenciarias.
- El Libro VIII trata de la hacienda pública, rentas, administración y contabilidad.

³¹ Cfr. CASTILLO REYNOSO, Carlos. *La Materia Laboral en las Leyes de Indias*. Alegatos, núm. 61, México, septiembre/diciembre de 2005.
Visto en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf>

- El Libro IX se ocupa de la contratación de las indias, de flotas, así como de diversos asuntos mercantiles.

Se trata de una recopilación que se integra de cuatro tomos, que incluía 6,447 leyes con la clasificación antes señalada.³²

1.3. México Independiente

En ésta época, no existió disposición legal alguna que tuviera como fin el regular los derechos de los trabajadores, ya que la mayor preocupación del movimiento de independencia era establecer las bases para la organización política del país. Lo que sí podemos resaltar, en relación a esta época, es que subsistieron disposiciones en la Nueva España, que tuvieron gran importancia para el inicio de la vida legislativa de nuestro país, entre las que se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, que propiamente constituye el antecedente del actual Artículo 133 Constitucional, en el cual se señala que la propia Constitución, leyes del Congreso de la Unión que hayan emanado de ella, así como tratados celebrados por el Presidente de la República, aprobados por el Senado, habrán de ser Ley Suprema de toda la Unión. Así los jueces de los Estados se arreglarán conforme a la Constitución, leyes y tratados, a pesar de disposiciones en contrario que pudieran existir en las Constituciones o leyes de los Estados.

Como antecedentes de una legislación laboral en la Época de Independencia, pueden ser considerados los siguientes:

- El Bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero, ordenaba a los dueños de esclavos, que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

³² Cfr. CRUZ, Barney O. *Historia del Derecho Mexicano*. Ed. Oxford. México 1999. Pág. 203.

Analizando el contenido de lo anteriormente transcrito, podemos inferir que en este momento, es donde surge o tiene su origen la relación laboral, no como la conocemos actualmente, sino que empieza por así decirlo, en virtud de la libertad que alcanzan los individuos y con ello, el estar en libertad de ofrecer su trabajo a quien ellos eligieran.

➤ Se elimina el sistema gremial. El 30 de abril de 1812, Don Ignacio López Rayón, hizo circular entre todos los insurgentes un Proyecto de Constitución Política, para la que sería una nueva Nación independiente.

Él, resumió su ideología en treinta y ocho puntos que fueron conocidos como los Elementos Constitucionales, entre los más importantes destacan: el decreto a la abolición de los exámenes de los artesanos, argumentando que quedarían calificados por su sólo desempeño, para ocupar un puesto (arte u oficio), esto es lo que constituye **una clara eliminación del sistema gremial que imperaba en la Nueva España, para así tener los trabajadores una libertad de oficio o profesión.**

➤ Sentimientos de la Nación. Escrito por Don José María Morelos y Pavón, quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, logra transformar y encauzar la liberación de México, hacia una Revolución Democrática, otorgando las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano, en lo concerniente a la concepción de la justicia social.

➤ Constitución de Apatzingán, denominada también Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionada en Apatzingán, el 22 de Octubre de 1814.

➤ Plan de Iguala. El 24 de febrero de 1821, Agustín de Iturbide, en el Plan de Iguala en el artículo 12 estableció: Todos los habitantes del imperio mexicano,

sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

➤ Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano. En el año de 1823 los trabajadores laboraban jornadas de trabajo demasiado extensas, mismas que eran de dieciocho horas con salarios de dos reales y medio, esto para el sexo masculino, para el sexo femenino y a niños menores, se les asignaba la misma jornada, pero el salario era inferior pues se les pagaba un real. Treinta y un años más tarde, es decir, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que disminuyera, la jornada señalada, bajo estas condiciones, hacia el año de 1843, durante el gobierno de Antonio López de Santa Ana, se crean las primeras organizaciones de trabajo, que son Las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, que fueron de origen artesanal, mismas que fueron sustitutivas de los antiguos gremios, estas organizaciones trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla frente a los productos extranjeros, además de tratar de crear fondos para la beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, y establecer como última instancia, cajas de ahorro y bancos de ahorro, pero esto sólo ocurrió, hasta la caída del gobierno de Santa Ana, gracias al movimiento de Ayutla.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

➤ Constitución de 1857. Tal y como se plasmó en líneas anteriores, la Revolución de Ayutla, tuvo por objeto el derrocar la dictadura de Antonio López

de Santa Anna, para obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, una vez que fue depuesto Santa Anna; Comonfort, convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en 1857, y dio por resultado la Constitución de 1857.

En el nacimiento de un México independiente con ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada, obvio fue que, se adoptara un sistema económico liberal, por lo que fue imposible que se diera origen o lo que es más, un reconocimiento a la existencia de un Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente.

A pesar de la existencia inevitable de las ideas liberalistas, Ignacio Ramírez, fue un Constituyente que luchó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Cuando en México se establece el régimen monárquico, con Maximiliano de Habsburgo como Emperador, éste elabora una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, actuando en contradicción con el grupo de hombres que lo había elegido como tal, Maximiliano crea El Estatuto Provisional del Imperio, estableciendo en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, que se prohibieran los trabajos gratuitos y forzosos; y que no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Así, en el artículo 4 de la Constitución de 1857 se reconoce la Libertad de Trabajo:

Art. 4.- “Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad”.³³

1.3.1. El Porfiriato

Sabemos que el Porfiriato inició con el control de las instancias e instituciones políticas del país y se caracterizó por el control sobre caudillos y caciques, la inversión extranjera, principalmente europea, la conciliación con las potencias mundiales, el saneamiento de la hacienda pública, la política de comunicaciones y transportes, el incentivo hacia la minería, el campo y la industria, y también, la tolerancia sobre los asuntos religiosos.

En los primeros años de la dictadura de Porfirio Díaz, esto es hasta 1884, el movimiento obrero creció exponencialmente, así como sus órganos de representación y propaganda. Sin embargo, a partir de ese último año su gobierno se comprometió inmensamente con los capitales extranjeros (británicos, norteamericanos, franceses, alemanes y españoles, fundamentalmente), sobre todo otorgándoles las facilidades jurídicas y fiscales en los ramos ferrocarrilero, petrolero, minero, financiero, servicios e industria textil, por lo que controló con mayor violencia cualquier manifestación de los trabajadores.

Durante los más de 30 años que el General Díaz se mantuvo en el poder, los ciudadanos no pudieron elegir gobernante y debido a que un pequeño grupo de personas acapararon el poder, la desigualdad social se hizo evidente: el rico era más rico, viviendo en palacetes al estilo europeo, y los pobres eran más

³³ Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas. **Constitución Política de la República Mexicana de 1857**. Número 4888. Febrero 12 de 1857.
Visto en: <http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf>

pobres, intentando al menos “sobrevivir” en pequeños jacales. Pero también inició otra capa social antes desconocida: la clase media, gracias a la cual, los empresarios sumaban sus riquezas.

En 1900 surgió el Partido Liberal Mexicano, fundado por pensadores liberales como Camilo Arriaga. Dentro de este grupo se inscribieron los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes fueron secundados por otros luchadores sociales como Juan y Manuel Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, Rosalío Bustamante y Praxedis Guerrero. Entre 1901 y 1903 la tendencia magonista fue asumiendo posiciones más radicales conforme se iba analizando y estudiando la situación de la clase trabajadora mexicana, lo que motivó que empezaran a formar y apoyar a grupos que se insertaron en sindicatos y movimientos contestatarios al régimen porfirista, además de propagar sus críticas a través del periódico llamado “Regeneración”.

Un mes después de la huelga de Cananea, el 10 de julio de 1906 los magonistas publicaron el **Manifiesto y Programa del Partido Liberal Mexicano**, documento en que aparte de exigir mayor democracia y respeto al voto electoral, se señalaba la urgencia de implantar medidas a favor de los obreros como: establecer el horario de ocho horas, el salario mínimo, reglamentación del servicio doméstico y a domicilio, prohibición de hacer trabajar a menores de edad, mantener condiciones higiénicas en las empresas, pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo, suprimir las tiendas de raya y pagar igual salario a igual trabajo desempeñado por extranjeros o mexicanos.³⁴

Como ya se sabe, en la empresa minera de cobre del pueblo de Cananea, Sonora, se realizó la huelga que tanto desprestigio trajo para el gobierno porfirista, pues fue evidente la brutalidad cometida por las autoridades estatales y federales al reprimir con lujo de violencia a los manifestantes, y en

³⁴ Cfr. Secretaría de Gobernación. *El Movimiento Obrero durante el Porfiriato (1877-1911) y la Revolución Mexicana (1910-1920)*. Visto en: <http://goo.gl/T0cNjO>

donde ya vamos a ver la figura de líder sindical, el memorándum que no es otra cosa que el pliego de peticiones, la huelga, y de ciertas condiciones laborales, principalmente la de preferencia de trabajadores nacionales frente a los extranjeros en las fábricas, jornada de ocho horas, salario mínimo en efectivo, etc.

Otro movimiento de parecidas consecuencias fue el conocido como el de la fábrica de "Río Blanco", Veracruz, en la industria textil. En realidad se trató de una serie de huelgas que surgieron en varias unidades productivas de ese Estado, así como de Puebla y Tlaxcala. Los obreros luchaban pacíficamente por obtener mejores salarios y condiciones de igualdad e higiene en esta zona geográfica, además de evitar que los patrones interfirieran en la vida privada de los trabajadores. Confiando en el gobierno de Porfirio Díaz, solicitaron un laudo del viejo dictador con la esperanza de obtener mejores condiciones laborales. Desgraciadamente, Díaz no los apoyó; por el contrario, encomendó a las autoridades locales y federales a acabar expeditamente con el problema así como con la dirigencia que se aglutinaba en torno del sindicato denominado "Gran Círculo de Obreros Libres de México".

No obstante el auge que tuvieron las acciones benéficas de Díaz hacia el país y con los problemas de represión antes mencionados; "la avanzada edad del entonces presidente, obligó a crear la vicepresidencia, decisión que muchos han considerado como la causa de la decadencia del Porfiriato, porque generó problemas de equilibrio dentro del equipo porfirista. La represión ejercida contra los obreros de Cananea y Río Blanco, aunada a la crisis económica de 1907, provocó las críticas hacia Ramón Corral, Secretario de Gobernación, y hacia José Yves Limantour, titular de Hacienda, y golpeó a los sectores industrial y rural."³⁵

³⁵ SERRANO ÁLVAREZ, Pablo. *Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología 1930-1915*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México. México 2012. Pág. 9.

Finalmente, el movimiento encabezado por Francisco I. Madero a través del Plan de San Luis, en el cual se exhortaba al pueblo a levantarse en armas a partir del 20 de Noviembre de 1910, y, como único postulado social, prometía revisar el problema de la tenencia de la tierra. Cuando Madero llegó al poder en noviembre de 1911, se creó el Departamento del Trabajo, oficina que careció de fuerza para resolver los problemas sociales de carácter laboral. Fue sintomático que Emiliano Zapata, caudillo del movimiento campesino, y Ricardo Flores Magón, ideólogo del proletariado, rompieran sus nexos con el maderismo. Incluso, Flores Magón lo hizo de forma pública al hacer circular el **Manifiesto del 23 de septiembre de 1911**. Ricardo y Enrique Flores Magón, Librado Rivera y Anselmo L. Figueroa presentaron un nuevo Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, en el que se declaraba anarquista, enarbolando la bandera roja y al grito de "Tierra y Libertad". El Manifiesto consideraba al capital, a la autoridad y al clero, contrarios a los trabajadores; proclamaba la abolición de la propiedad privada y del Estado, exigiendo la expropiación de las tierras, las industrias y demás, para trabajarlos en común.

1.3.2. Movimiento Pos-Revolucionario

La revolución Mexicana, fue el movimiento social más importante de inicios del siglo XX en nuestro país, además este movimiento es el precursor de la Constitución de Querétaro de 1917, fuente de la cual nace el Derecho del Trabajo mexicano, y afirmándose que es la primera Constitución en el mundo que contiene un capítulo "Del Trabajo y de la Previsión Social".

De ahí la importancia de realizar un estudio de las condiciones sociales de los obreros y campesinos de la época, que constituyen las causas que originaron dichos movimientos, los liderazgos de la revolución y sus resultados.

El primer Estado mexicano surge de la Constitución de 1824. En 1856 podría decirse que surge un sistema individualista y liberal. Esta clase de

Estado capitalista se consolida y opera sobre un panorama de fuerzas y clases sociales complejo.

En vísperas de la revolución mexicana el obrero industrial era una característica del México de aquellos días, comenta el historiador Ramón Eduardo Ruiz, “que los trabajadores de las plantas textiles y sus compañeros de las minas, de la industria petrolera de los puertos y de los ferrocarrileros en 1910 eran aproximadamente 858,350 obreros o sea el 16 por ciento de la fuerza total del trabajo del país, los que constituían una nueva clase obrera industrial”³⁶.

Posterior al inicio de la Revolución de 1910, Madero fue encarcelado en Monterrey y posteriormente trasladado a San Luis Potosí, siendo acusado de haber pronunciado un discurso en el que injuriaba al Presidente. Con Madero fuera del escenario, Porfirio Díaz – a través de un fraude electoral – es reelecto presidente de México y hasta ese momento, Madero es puesto en libertad a condición de que abandonara el país. Decide ir hacia San Antonio, Texas, cruzando por Laredo, y ahí lanza el manifiesto conocido como “**Plan de San Luis**” con el que denuncia el fraude electoral de junio, desconoce los poderes constituidos, y en su artículo 7, incita al pueblo a tomar las armas para derrocar la dictadura: “el día 20 de noviembre desde las seis de la tarde en adelante, todos los ciudadanos de la república tomarán las armas para arrojar del poder a las autoridades que actualmente gobiernan. Los pueblos que estén retirados de las vías de comunicación lo harán la víspera”³⁷. Y este plan que subrayaba el principio de: “**sufragio efectivo, no reelección**” fue el acicate para que la revolución diera inicio.

³⁶ RUIZ, Ramón Eduardo. *La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero* (1911-1923), Ediciones Era, México, 1976. Pp. 15-42.

³⁷ Talavera Franco, Ramón. *La Revolución Mexicana*. Visto en: <http://www.culturafronteriza.com/revolucion%20mexicana.htm>

Después de seis meses de lucha, la revolución maderista había triunfado. Madero, apoyándose en los “Tratados de Ciudad Juárez”, negoció el poder colocando en el gobierno interino a varios de sus hombres y formalizó las próximas elecciones para 1911. Como Madero, no deseaba llegar al poder de manera ilegítima, decidió que Francisco León de la Barra fuera nombrado presidente interino, pero desafortunadamente este interinato sólo provocó discordias entre los revolucionarios.

Como para Madero, el verdadero camino de la revolución era la ley y sólo mediante ella deberían encontrar soluciones a los verdaderos problemas nacionales, exigió que se depusieran las armas y Zapata se sintió traicionado.

La situación nacional se hizo más compleja. Se empezó a vivir un clima de inseguridad que preocupó a los dueños del poder económico para quienes la paz y la seguridad eran condiciones esenciales para su prosperidad. La legalidad y el deseo de acuerdo del Presidente Madero se confundieron con fragilidad y temor por lo que los empresarios decidieron que si Madero no podía ordenar al país, entonces se necesitaba de una acción enérgica contra su gobierno. Y comenzaron a fraguar un plan para derrocarlo.

Fue entonces cuando apareció en escena Victoriano Huerta, quien comenzó a jugar un doble juego: engañaba al Presidente a quien supuestamente defendía y a los rebeldes con los que supuestamente negociaba, pero en realidad era partidario de derrocar a Madero en complicidad con los representantes de los intereses extranjeros. Así, en enero de 1913, inició la llamada “decena trágica” es decir, diez días de guerra en la Ciudad de México que terminaron por derrocar al presidente. El 22 de Febrero de 1913, Francisco I. Madero fue asesinado por la espalda, aplicándosele la “ley fuga” mientras era trasladado a la penitenciaría de Lecumberri.

Después de estos acontecimientos, Huerta fue nombrado presidente, pero debido a que era conocida la forma en que llegó al poder, y a que estaba ligado a los intereses de Estados Unidos, no pudo crear una imagen pública positiva y su ascensión a la silla presidencial provocó la unificación de los revolucionarios en su contra. Por ello, Huerta se ve forzado a abandonar el poder en 1914.

1.3.4. Primeros Movimientos Obreros a principios del Siglo XX

Hablar del movimiento obrero de nuestro país es discutir sobre las clases bajas, principalmente las que conforman el grupo que llamamos proletariado y de su lucha por mejorar las condiciones económicas y sociales.

En este contexto, el nacimiento de sindicatos, sobre todo en los ferrocarriles, que en 1905 se unifican en un solo sindicato, acelera la implantación de formas de lucha de fábrica nuevas para el proletariado naciente: caldereros, garroteros mecánicos y maquinistas van estallando huelgas, algunas victoriosas y otras fuertemente reprimidas. En 1903 el cinturón textil Distrito Federal, Puebla, Tlaxcala, Veracruz se convulsiona con el estallamiento de la huelga en Río Blanco exigiendo la salida de un capataz. Es importante mencionar que la formación de "Consejos de Fábrica" es la forma de organización desarrollada por los textileros, estructura que les permitirá estallar la huelga general del gremio en 1907, con la triste y famosa represión en Río Blanco; esta forma de organización les da una gran capacidad de negociar con la patronal en su conjunto, lo cual se verá en 1912, durante la convención textil obrero patronal convocada por Madero.

En 1906 la empresa Cananea *Consolidate Copper* elaboró un contrato de trabajo muy desventajoso para los mineros. En mayo, estalló la huelga que es duramente reprimida por tropas norteamericanas traídas ex profeso por la

compañía. Los dirigentes del movimiento son condenados a quince años de trabajos forzados.

Mucho se dice de la influencia directa de “Regeneración” para la formación de los cuadros dirigentes del movimiento, pero lo que sí es seguro es la influencia de la huelga de Cananea en la publicación del programa del Partido Liberal: reducción del periodo presidencial a cuatro años; no reelección; supresión del servicio militar obligatorio; castigo a funcionarios públicos que violen la ley; enseñanza laica; jornada laboral máxima de 8 horas diarias; prohibición del trabajo infantil; salario mínimo en toda la república; reparto de tierras improductivas.

El Partido Liberal Mexicano arma a 30 de sus 60 grupos dispersos en el país, son infiltrados por la policía y un número importante es detenido o asesinado por órdenes de Díaz.

Como ya mencionamos y retomando lo anteriormente expuesto al periodo del Porfiriato; en octubre de 1910, Porfirio Díaz se reelige por séptima vez y Madero lanza el Plan de San Luís convocando al levantamiento armado para expulsar a Díaz del poder. Los magonistas se suman a la insurrección donde pierden la vida varios de sus militantes más representativos, entre ellos Praxédis Guerrero, aquel constructor de la consigna “Es preferible morir de pie que vivir de rodillas”³⁸.

La organización sindical también crece: Electricistas y Obreros Portuarios en Yucatán, Unión Minera en el norte, la Confederación de Trabajo en Torreón, Tranviarios y Conductores de Carruajes en el Distrito Federal, entre otros.

³⁸ FERNÁNDEZ, Jorge et. alt. *Alrededor de 1915, Los batallones rojos, el Dr. Atl y las huelgas*. En: Memoria del 2º coloquio regional de historia obrera Ed. Cehsmo, México 1980.

Los magonistas son derrotados en Baja California, y a pesar de la derrota mantienen alzados a miles de hombres hasta 1914 bajo la bandera de Tierra y Libertad. Publican el segundo **Manifiesto del Partido Liberal**, cuyo contenido se radicaliza hasta convocar a la abolición de la propiedad privada. La experiencia organizativa de los textileros les permite en 1912 conformar la Coordinadora Nacional, con la participación de delegados de fábrica de todo el país. Hasta ese momento sus consejos obreros locales no tenían relación orgánica permanente; los textileros estallan la huelga en Torreón y los mineros en Nuevo León, Chihuahua, Sonora y Baja California. Surge la Unión Minera Mexicana que se extiende rápidamente por todo el país.

Con el golpe de estado de Victoriano Huerta, y por el trabajo sindical desarrollado por la Casa del Obrero Mundial (COM) en los últimos meses de 1913, culmina la formación de la Confederación de Sindicatos del Distrito Federal, quienes en el mes de mayo y en solidaridad con el sindicato de maestros estallan una Huelga General contraviniendo a la dictadura de Huerta. El ejército interviene y toma de la central eléctrica en Necaxa para evitar que los electricistas suspendan el flujo de energía para la capital. Ante la represión, un grupo de sindicalistas se traslada a Morelos y se entrevista con Emiliano Zapata. De esta reunión, un grupo importante de dirigentes sindicales anarquistas se integran al Ejército Libertador del Sur, entre ellos se encuentra Antonio Díaz Soto y Gama.

1915 es un año clave para el sindicalismo. El Ejército Constitucionalista propone a la COM su incorporación orgánica al constitucionalismo, ninguna de las organizaciones afiliada acepta, pero a instancias del pintor Dr. Atl se reúnen en secreto 67 militantes de la COM y determinan de manera personal formar un Comité Revolucionario para firmar un acuerdo con Carranza para formar los "Batallones Rojos".

Ante la negativa de los sindicatos el Comité recluta a desempleados y los agrupa por oficios dando la apariencia de organicidad en los mismos. Solo el Secretario General de los tranviarios firma a espaldas de su asamblea el acuerdo.

Mientras tanto la Casa del Obrero Mundial sigue funcionando, estallan varias huelgas en la capital y marchas el primero de mayo de 1915 ante la presencia y simpatía de las tropas zapatistas. Los pactistas recorren el país y forman sucursales de la COM, hasta el estallamiento de las huelgas generales de 1916 exigiendo el pago de salario en base al patrón oro; sólo en Tampico tiene éxito el paro, la industria petrolera así lo permitió. En Veracruz y el Distrito Federal fueron duramente reprimidos y condenan de muerte a uno de los miembros del comité de huelga. La pena fue conmutada y al poco tiempo salieron en libertad. Entre los constituyentes del 17, en especial en referencia al artículo 123, uno de los redactores fue nada más ni nada menos que el mismo general que dictó la pena de muerte a los huelguistas, el general Aguirre Escobar.

En este año los campesinos zapatistas controlaban Morelos y viven en relativa calma, experimentando con plena libertad las formas comunales de organización y autogobierno. Zapata le propone a Ricardo Flores Magón que se instale en el Estado de Morelos y que desde ahí opere sus acciones revolucionarias. Magón pretendiendo mantener una perspectiva e influencia nacional decide seguir en Estados Unidos.

La polémica en torno al pacto se mantiene viva hasta nuestros días, para unos, los simpatizantes del anarquismo, sostienen que los pactistas no eran verdaderamente anarquistas, pues por principio ideológico la firma de un pacto con Carranza, como representante del Estado, para combatir a los ejércitos campesinos es imposible. Para otros, los marxistas, el pacto es consecuencia directa de la esencia pequeño burguesa de los anarquistas. Para ambos grupos

sí existió tal pacto, donde están involucrados el Estado (Carranza) y los sindicatos (COM); el estudio detallado del caso desmiente las dos hipótesis de trabajo. El grupo firmante estaba compuesto por militantes de la COM, muchos de ellos, verdaderamente comprometidos con sus principios anarquistas y veían en este acuerdo la posibilidad de armar a los trabajadores y extender la organización sindical por todo el país y con ello la revolución libertaria. Otro grupo, empujado por el Dr. Atl, secundó la firma para conseguir en su alianza con el poder, privilegios sindicales y hasta personales que cosecharán a lo largo de los años.

Pero qué fue el pacto Obregón, el artífice del mismo, lo planificó para contraponer a las demandas obreras una campaña del futuro gobierno (si es que ganaba su ejército) con los trabajadores, pero sobre todo para usar el pacto como bandera de propaganda política. Algo similar había hecho con las demandas campesinas y el Plan de Ayala, cuando se firmó la Ley del 6 de enero de 1915 relacionado con el reparto agrario.

La realidad es que la COM, a nivel de todos sus sindicatos se negó a la firma del pacto, los miembros de los batallones rojos no eran sindicalizados de la COM y la bandera publicitaria fue usada, hasta la fecha, como símbolo de unidad entre el estado y los sindicatos oficialistas.

Es de vital importancia que se continúe con el estudio de los grupos sociales que conforman al México contemporáneo, porque esto nos permite un mejor entendimiento del contexto actual del país y sobre todo ver si se han dado cambios ya sean positivos o negativos para el mejoramiento de los grupos obreros.

1.4. Movimiento Constitucionalista

El movimiento constitucionalista se inicia a partir de que Victoriano Huerta mandó matar a Francisco I. Madero, para que el pudiera imponerse a la presidencia de la República Mexicana. El gobierno de Huerta, tendría la tendencia de una dictadura, que acabaría por transformarse en otro Porfiriato, formado por conservadores, hacendados y anti-maderistas; ya desde este entonces a esta etapa se le consideraba como Huertismo.

Huerta llega de manera poco moral e ilegítima por lo que desde un inicio tiene que enfrentar dos rebeliones. Por un lado; la rebelión al Sur y por otro; afronta la reacción en el Norte principalmente en los estados de Coahuila, Sonora y Chihuahua. ¿Qué buscan estos levantamientos? Los del Sur, la rebelión, continúan con sus reclamos agraristas, exigiendo el reparto de tierras prometidas desde la caída del Porfirio Díaz. Los del Norte, reestructurar la legalidad constitucional y acabar con el régimen de privilegio.

La lucha política es por y para destruir el régimen construido con ciudadanos armados con la promesa de reordenar la organización económica para iniciar el periodo a la modernización de los procesos productivos. El Villismo no era tan del agrado del Carrancismo pero se convierte en pieza necesaria cuando toma fuerza política real y esto sucede cuando Villa es nombrado gobernador de Chihuahua en diciembre de 1913.

En Chihuahua se realizan una expropiación de riqueza pública incluida terrenos, tren vías, fábricas textiles, zapaterías, entre otros, prometiendo regresar los terrenos en una distribución. Dado este fortalecimiento estatal, Carranza decide no romper esta alianza estratégica hasta ver caído a Huerta. Antes de que se disgregue el grupo, el 26 de marzo de 1914 se promulga un plan insurreccional, "**Plan de Guadalupe**" que declara el escalonamiento ilegal de Huerta y todos los trucos constitucionales que ilegítima a todos los poderes que lo han reconocido. Así también, se reconoce como Primer jefe del Ejército

Constitucionalista a Venustiano Carranza, encargado del poder ejecutivo de la revolución mientras se gana la revolución.

Octubre 1914. Al derrumbarse por completo las instituciones, México se queda sin orden constitucional las facciones que lucharon juntas se disipa en Aguascalientes entre Villistas y Carrancistas: La Convención de Aguascalientes. El fin de la reunión pretendía discutir con los demás jefes revolucionarios el programa político y los asuntos de gobierno, y, como había prometido Carranza, presentó su renuncia a la jefatura del movimiento constitucional.

Carranza estableció su gobierno en el puerto de Veracruz, al que declaró sede de los poderes y procedió a legislar. Carranza creyó necesario elaborar una reforma constitucional por lo que elaboró leyes para ganar adeptos y restar simpatizantes a Villa y a Zapata. Convoca a un congreso constituyente para reformar la Constitución de 1857. En dicha convocatoria, se manejó que los estados con mayor población tuvieran mayor participación por lo que villistas y zapatistas enviaron representaciones mínimas.

El proyecto de Carranza se consolida: primero, en la constitución de 1917 que evoca las garantías sociales de campo, preponderancia con Ejecutivo fuerte, ley de trabajo, entre otros. A diferencia de la convención, ya no se representa a los contingentes del ejército que lucharon en armas sino que ahora los que toman la decisión son diputados electos por la clase media en entidades que no participaron con armas. Segundo, con ganar las elecciones por el Partido Liberal Constitucionalista y el 1 de mayo 1917 toma posesión.³⁹

1.5. El Artículo 123 Constitucional

³⁹ Cfr. Panecatí, Sarahí. *Movimiento Constitucionalista: ¿Alianza o no alianza?* Visto en: <http://goo.gl/lc8uH8>

Desde el año de 1914 se inició el movimiento a favor de una legislación del trabajo por los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, de lo cual se puede afirmar que el Derecho del Trabajo en México, en sus orígenes es obra del Estado, pero posteriormente el papel principal correspondió a las organizaciones obreras.

Carranza nunca tuvo la idea de incluir un título sobre materia de Trabajo en la Constitución, sino, más bien, el de promulgar una ley sobre trabajo, que remediara el malestar social. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en Garantías Constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro.

Fue así, que el Jefe del Ejército Constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al País una nueva Constitución. Se reunió el Congreso en Querétaro, en el mes de noviembre de 1916; el primer Ejército Constitucionalista, presentó al mismo, un proyecto de Constitución.

Al discutirse en sesión del 26 de diciembre de 1916, el tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5º de la Constitución se lanzó la propuesta, por un grupo de Diputados de ideas avanzadas de incluir en la Constitución un título sobre trabajo, por lo que después de acaloradas discusiones, se formuló el proyecto del artículo 123, el que fue sometido a la constatación del Constituyente, siendo aprobado, por lo que la base y fundamento de las Garantías Sociales consagradas en el artículo 123 Constitucional, se encuentra en el Tercer Dictamen referente al proyecto del artículo 5º Constitucional, y en las discusiones que se motivaron en el Constituyente.

En efecto, Alfonso Cravioto, Francisco J. Múgica, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Carlos L. Gracidas, Héctor Victoria, José Natividad Macías, Esteban Baca Calderón (líder en la huelga de Cananea), entre otros insignes constituyentes, protagonizaron el debate más importante en la historia del derecho laboral mexicano. Victoria, con gran claridad, planteó la necesidad de

crear bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, aspectos como los siguientes: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, aplicación de medidas de higiene en fábricas, minas; convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones”.

Manjarrez señaló que con la participación de los obreros, la lucha revolucionaria se había transformado en una revolución social, y pidió que se dictara, no un solo artículo, “sino todo un capítulo, todo un título de la carta magna” dedicado a los derechos de los trabajadores.

El texto del artículo 123 constitucional fue aprobado por unanimidad, y se convirtió en un modelo adoptado posteriormente por legislaciones de otros países. Las garantías sociales, en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al ser humano como miembro de un grupo social, no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas, tal como se le conceptualizaba bajo el liberalismo individualista de la Constitución de 1857.⁴⁰

El día 5 de febrero de 1917, fue promulgada la Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución vigente estipula además de las Garantías Individuales, las llamadas Garantías Sociales; que vienen a ser un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales, que tienden a mejorar y consolidar su situación económica.

De esta forma el artículo 123 constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio y social.

⁴⁰ Cfr. MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier. **Artículo 123**. Pág. 2.
Visto en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/127/5.pdf>

Este proceso de institucionalización sería largo y difícil sobre todo en el caso de los campesinos que constituían el grupo más numeroso disperso y con la demanda más radical: la reforma agraria.

Una tarea aún no más difícil, fue controlar la economía, es decir, volver al dominio nacional del petróleo y la minería que se encontraban en manos de empresario extranjeros.

1.6. La Federalización del Derecho del Trabajo

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.⁴¹

El maestro Mario de la Cueva señala que: “la idea del derecho del trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene un pretensión de eternidad; pero su formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo”.⁴²

Los razonamientos que se expresaron en el Congreso Constituyente para preferir leyes laborales estatales sobre una legislación nacional o federal, obtuvieron la aprobación de la mayoría y así quedó regulado. De las entidades federativas surgieron y se multiplicaron leyes de la materia, así como instituciones del trabajo, de tal manera que se expedieron 53 leyes hasta fines de 1928.

⁴¹ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. cit. Pág. 67-68.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. Pág. 53

En ese entonces prevalecía la convicción de que era injusto preferir una sola legislación, sin duda centralizadora, a la sensibilidad y conocimientos regionales que otorgarían instituciones ajustadas a realidades diversas. Además de ello, aún estaban vigentes las leyes laborales constitucionalistas de 1914 a 1916, las cuales se aplicaban con buenos resultados. La decisión del Constituyente de hacer local la materia laboral, no produjo las consecuencias esperadas. La relativa estabilidad que trajo consigo la Constitución revolucionaria y el reinicio de actividades industriales y de importantes servicios, estimularon la expedición de normas laborales que se repetían en un juego de espejos, pero que tenían contradicciones entre sí y limitaciones jurisdiccionales debido a la geografía política. La sola aparición de controversias que excedían a una entidad federativa, por la multiplicación de establecimientos fabriles de una sola empresa o de actividades industriales que se mantenían en varias entidades, obligó al gobierno federal a crear, mediante la facultad reglamentaria del Presidente de la República, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de atraer y resolver ese tipo de controversias laborales.

Sin embargo, lo fundamental era impedir la proliferación de diferencias inútiles o injustas respecto de las condiciones del trabajo humano. Por ello, el presidente Emilio Portes Gil el 24 de julio de 1929, envió al Senado de la República una iniciativa, con el fin de reformar los artículos 73 y 123 constitucionales; previamente, el titular del Poder Ejecutivo había solicitado a la H. Comisión Permanente del Congreso de la Unión la celebración de un periodo extraordinario de sesiones, con la finalidad de presentar dicha iniciativa.

La exposición de motivos fue clara y enfática al establecer los razonamientos centrales, aunque curiosamente todavía reiteraba las críticas de ciertos “teóricos”, porque la Constitución “contenga preceptos sobre cuestiones de derecho privado”, aunque reconoce su pertinencia ante la convicción de que el artículo 123 “con su texto completo correspondió a una necesidad nacional, y el progreso actual de las clases trabajadoras del país justifica la existencia del

texto constitucional conteniendo preceptos reglamentarios”. Sin embargo, se encuentra en desacuerdo con la facultad otorgada a los Congresos de los estados para legislar respecto de leyes laborales, ya que “ha traído una diversidad de disposiciones legales, muchas veces disímbolas, que acarrearán perjuicios, tanto al trabajador como al capitalista y con ellas conflictos constantes que preocupan hondamente al Estado e impiden la paz y el adelanto del país”.

También la iniciativa hacía referencia a la necesidad de la creación de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y a la convicción unánime de trabajadores y empresarios, expresada en anteproyectos legales, para otorgar al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia laboral. Finalmente, el presidente expresó en su texto: “Es por consiguiente necesaria la federalización de la legislación obrera, máxime si se considera que no hay razón alguna para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores y ciudadanos del país”.

La adición a la fracción X del artículo 73 con la finalidad de otorgar la facultad al Congreso de la Unión “para expedir las leyes del trabajo y reglamentarias del artículo 123”, fue la modificación planteada, al igual que la reforma al preámbulo de dicho artículo.

De esta manera, se federalizó la facultad legislativa en materia laboral y se establecieron las bases para tener una ley nacional que otorgara los derechos mínimos y los extendiera uniformemente en todo el territorio nacional.⁴³

Así, en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del

⁴³ Cfr. MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier. Ob cit. Pág. 3-5.

Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; el primero en 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos y el cual exigía para su adopción, de una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la ampliación de las ramas industriales, de jurisdicción federal.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

El segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.⁴⁴

Finalmente, el 30 de noviembre del 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en donde fueron adicionados los artículos 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D para regular el mal entendido “*outsourcing*” en México.

2. Antecedentes del *Outsourcing*

Ya anteriormente dimos una definición de *outsourcing* en nuestro primer capítulo, de donde podemos desprender que esta figura es una “moda” utilizada por las empresas.

Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios. Al inicio de la era post-industrial se inicia la competencia en los mercados globales. Se ha podido observar que en un inicio era de gran utilidad para las empresas este sistema, ahora, de donde surge este auge.

Con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, las industrias trataron de llevar a cabo un mecanismo de contratación de procesos, con el objeto de reducir la dependencia de terceros. En principio esa táctica empresarial resultó adecuada, pero paulatinamente fue cayendo en la obsolescencia frente a las innovaciones técnicas de otras empresas que se especializaban en partes específicas de los procesos productivos y como resultado de ello generaban un margen de competitividad considerable, lo cual fue propiciando que gradualmente amplios sectores del ramo industrial buscaran opciones de

⁴⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. cit. Págs. 67,68, 69.

contratación de personal o de servicios que al paso del tiempo propiciaron el auge del régimen del trabajo subcontratado.

Esta práctica, que es conocida también bajo el anglicismo de *outsourcing*, comenzó a tener mayor presencia internacional al inicio de la década de 1970, enfocado sobre todo a las áreas de información tecnológica en las empresas. En lo que se refiere a nuestro país, este tipo de modalidad laboral incrementó su importancia a partir de 1960, cuando comenzó a hacerse práctica común. Algunos establecimientos contrataron a empresas de servicios auxiliares como los de limpieza y vigilancia, servicios que de manera gradual pasaron a otras áreas como las relacionadas a los servicios de reclutamiento y selección de personal y que incluyen funciones que tradicionalmente se habían considerado como aspectos estratégicos del proceso productivo, como las de relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre otras.⁴⁵

En nuestro país uno de los mecanismos más usuales para llevar a cabo procesos de subcontratación de personal es el efectuado por medio de las denominadas agencias de colocación. En ellas el trabajador suscribe un convenio individual de servicios por obra determinada, convenio que establece que el empleado accederá a prestar sus servicios a donde la agencia lo canalice. Por conducto de estas instancias se ha propiciado la triangulación de las relaciones de trabajo, en la medida en que ya no es preciso que un empleado sea contratado directamente por una empresa, sino que ahora se emplea con una agencia de colocación por medio de la cual lleva a cabo tareas para beneficio de un tercero.

⁴⁵ 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. Documento de Trabajo número 8. México 2006. Pág. 6.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

En este capítulo abordaremos el tema medular de nuestra investigación al reflexionar sobre la reforma laboral de 2012 y la adición a la misma de los artículos que hacen referencia a la subcontratación en nuestro país. Es de vital importancia establecer qué cambios han sido implementados para poder entender qué ventajas y desventajas existen sobre esta figura conocida como *outsourcing* o subcontratación y que será parte importante de estudio en nuestro siguiente capítulo.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Nuestra Carta Magna es la primera constitución en el mundo que en 1917 consagró un catálogo de Derechos Sociales.

Es importante establecer el marco jurídico del presente trabajo para ubicar en que rama del derecho se da la subcontratación, que es la figura vigente en nuestro derecho y mal llamado *outsourcing*; por lo que para tal efecto partiremos de acuerdo a la jerarquía de las normas, de lo que establece la más importante que es nuestra Constitución, hasta la de menor jerarquía respecto del tema de la presente tesis.

La Constitución de 1917, de acuerdo a la opinión del Maestro Mario de la Cueva, plantea nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente del derecho agrario y del derecho laboral, la cual surge del movimiento revolucionario de 1910, hecho que refrenda lo expresado por el Doctor Jorge Carpizo, “una revolución se plasma en un ideario que se trata de consignar en una

Constitución, y la Revolución al vencer, convierte su pensamiento en un sistema normativo, en una nueva idea del Derecho”.⁴⁶

De esta manera el Doctor Mario de la Cueva afirma que, antes de esos años solamente existía el Derecho Civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.⁴⁷

Por ello, nuestra Carta Magna de 1917, incorpora una serie de principios rectores que nutren nuestro derecho; referente a las garantías individuales, en su artículo primero que establece:

Artículo 1º.- “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los **derechos humanos** reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”. Éste párrafo fue reformado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011.

En ese contexto, las personas viven una realidad lacerante ante las múltiples violaciones a sus derechos laborales provocadas en gran medida por el desempleo, las condiciones de trabajo precarias e inestables, la ausencia de salarios bien remunerados, la discriminación, la falta de adecuación y la inobservancia de las normas laborales, elementos que, además de que dificultan su pleno ejercicio, derivan en la cancelación de cualquier posibilidad de disponer de lo necesario para tener una vida digna.

⁴⁶ CARPIZO, Jorge. *Estudios Constitucionales*. Tercera edición. Ed. Porrúa. México 1991. Pág. 33.

⁴⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 44.

Estos hechos han determinado que los derechos del trabajo quedaran sujetos a los artículos constitucionales 1º y 102, así que hoy en día, un trabajador o un sindicato pueden acudir formalmente a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) para demandar que se respeten los derechos laborales.

En lo que atañe a la política laboral, queda de manifiesto en su párrafo cuarto, la prohibición de la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos, y la referimos por haber sido ésta una de las formas más aberrantes de explotación del hombre por el hombre.

Otra garantía consagrada se encuentra en el **artículo 5º**, es aquella referente a la libertad de trabajo que menciona: “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...”.

El propio artículo establece que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

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

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

1.1. Artículo 123 Constitucional

En este mismo orden de ideas es importante hacer referencia al artículo 123 constitucional, que constituye el fundamento del derecho laboral y el reconocimiento del principio de estabilidad en el empleo señalado y reconocido para los trabajadores bajo la premisa de “todo contrato de trabajo”, otorgándoles múltiples derechos y beneficios a las condiciones de trabajo. Este artículo consta de dos apartados específicos, el “A” y el “B”; el primero se refiere a las relaciones obrero-patronales entre particulares, y el segundo, que regula las relaciones entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, en el entendido de que no todos los servidores públicos están comprendidos en el apartado “B” y tienen reservada la facultad de emitir sus propias legislaciones para con sus trabajadores.

Es así que podemos señalar que en el artículo en comento en su apartado “A” y como ya lo hemos señalado, descansa el Derecho del Trabajo y la Previsión Social; resaltando que el enfoque del presente trabajo de investigación va dirigido principalmente al apartado “A”, por lo que a continuación mencionaremos algunos preceptos que prescribe el multicitado artículo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

En el apartado “A” se encuentran regulados los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo; en este apartado se consignan las condiciones generales de trabajo que deberán prevalecer, entre las que consideramos más importantes se encuentran:

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

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

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

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

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

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

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

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Como se ha podido apreciar, el artículo 123 constitucional es y ha sido el mayor logro que ha tenido nuestro derecho del trabajo, siendo el signo más representativo de los grandes esfuerzos y luchas de la clase trabajadora y que da pie a la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que todos los preceptos contenidos en la Constitución son la norma cúspide de nuestro orden jurídico, base y sustento de la legalidad entre los mexicanos, tal como lo señala el artículo 133 que a la letra dice:

Artículo 133.- “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

Dicho artículo consagra la supremacía constitucional, dando una jerarquía de normas. Al respecto la Corte Interamericana ha indicado que si

bien los jueces de los Tribunales están obligados a aplicar la legislación vigente de su Estado, cuando éste ratifique un tratado, ellos estarán sometidos al mismo, toda vez que forman parte del aparato del país, obligándolos a velar por que las disposiciones de los Convenios firmados y ratificados no sean mermadas con la aplicación de los ordenamientos internos, teniendo en cuenta estas disposiciones y también sus interpretaciones.

2. Ley Federal del Trabajo con Reformas del 30 de Noviembre de 2012

De acuerdo a la ley Federal del Trabajo la relación laboral es cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario y con un contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación; resultando que las condiciones de trabajo son siempre determinadas por patrón y el trabajador, siendo el patrón quien paga el salario por el servicio personal subordinado prestado por el trabajador y del cual recibe un beneficio directo.

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.

Por otro lado, pese a que la subcontratación es una práctica extendida en el ámbito del trabajo en nuestro país, no se ha determinado con exactitud la cuantía o magnitud de esta forma de empleo, debido a que se trata de una figura cuyo ejercicio se llevaba a cabo en condiciones cercanas a la informalidad.

La flexibilización de los derechos laborales, es una de las tantas consecuencias negativas que el modelo económico neoliberal ha instaurado a nivel mundial. En este contexto, la práctica del *outsourcing* o subcontratación

comienza a ser cotidiana no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

En México, la importancia de este fenómeno radica en la precarización de las condiciones con las que podrán ser contratados los trabajadores a partir de la entrada en vigor de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo. Ello, sin alguna duda, significa un grave y lamentable retroceso histórico para los derechos laborales individuales y colectivos que la sociedad mexicana había logrado conseguir desde principios del siglo pasado, ya que estos derechos se obtuvieron a base de luchas que provocaron la muerte de miles de personas.⁴⁸

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma laboral, la cual entre otros aspectos, regula el régimen de subcontratación.

En ella se establecen los lineamientos que deben ser cumplidos con la finalidad de que las empresas contratantes no asuman el riesgo de que sean considerados patrones para todos los efectos de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Entre las múltiples adiciones realizadas en la reforma a la ley de la materia, cabe mencionar que una de las más controvertidas socialmente fue la legalización de la subcontratación mediante el artículo 15 A, 15 B, 15 C y 15 D. A pesar del rechazo social presentado en contra del fenómeno del outsourcing, la gran mayoría de los Diputados y Senadores decidieron aprobarlo, sin percatarse o evitando considerar que la mencionada adición rompería con diversos principios fundamentales en el Derecho Mexicano del Trabajo, además de que ocasionará que distintos artículos de la ley en comento caigan en

⁴⁸ Cfr. CURIEL SANDOVAL, Verónica Alejandra. "La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México". *Alegatos. Secc. Artículos de Investigación*. Núm. 83. Enero-abril. México 2013. Pág. 213.

Visto en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/76/83-12.pdf>

controversia con esta nueva adición, amén de las violaciones jurídicas a las que quedarán expuestos los derechos laborales de los trabajadores.⁴⁹

En este contexto empezaremos el análisis de los artículos que son de mayor importancia dentro de nuestra investigación, comenzando por la base medular que son los siguientes artículos:

Así tenemos que conforme a la ley laboral, el **artículo 12** de la misma señala que: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

El maestro Trueba Urbina comenta que “intermediario siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otras por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación”.⁵⁰

En la práctica también se les conoce como contratistas de trabajo; es un tercero en la relación patrón-trabajador y por ello es ajeno a la relación laboral entre ambos, toda vez que con él no se da la subordinación.

Por su parte, el maestro De la Cueva comenta que en ésta definición “aparece el término **contrato**, lo que no tiene que llamar la atención, pues la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo: en efecto, la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.”⁵¹

⁴⁹ Ibidem. Pág. 220.

⁵⁰ **Ley Federal del Trabajo**. Comentada por: Trueba Urbina, Alberto et al. Ob. cit. Pág. 109.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Ob. cit. Págs. 160-161.

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

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

Se establece que, cuando el intermediario (contratista) cuente con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones laborales, le quita la calidad de patrón al beneficiario que en principio el artículo 12 le otorgó, y sólo en caso de que el intermediario no cuente con elementos propios, le seguiría dejando la calidad de patrón al beneficiario y le carga una responsabilidad solidaria al intermediario, buscando siempre proteger los derechos del trabajador.

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

En este caso, el intermediario (persona física o moral) no contrata al trabajador, sino que sólo es utilizado por la empresa contratante (patrón), para que por su conducto realice la labor de reclutamiento y selección, para que este último realice la contratación, cuidando en todo momento los derechos de los trabajadores, evitando que en acuerdo el intermediario y el patrón, se aprovechen de la necesidad del trabajador y sean otorgadas menores condiciones y derechos a los existentes para trabajos similares, y al mismo tiempo cuidando que el intermediario en su condición de oferente primario, pretenda cobrar sus servicios con parte de los salarios que recibirá el trabajador.

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

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

Este artículo establece que en el caso de que el intermediario no cuente con elementos propios y suficientes y que además si la empresa que recibió los trabajos o servicios se benefició se forma exclusiva o principal, se le atribuirá a esta última la responsabilidad solidaria. Por otro lado, de darse el supuesto anterior, se le obliga al intermediario, con quien están contratados los

trabajadores, a que establezca las mismas condiciones de trabajo de las que disfrutaban los trabajadores que ejecutan obras similares en la empresa beneficiaria.

En el caso de despido de alguno de los trabajadores contratados por el intermediario, el trabajador demandará a ambas partes, dejando la carga de la prueba al beneficiario de demostrar que el intermediario sí cuenta con elementos propios y suficientes para el cumplimiento de las obligaciones laborales y que además no se benefició de forma exclusiva o principal de los servicios del intermediario. De no demostrar ambos supuestos, se le atribuirá la calidad de patrón solidario para el cumplimiento del pago de la indemnización del trabajador

Se debe cuidar en todo momento que el intermediario cuente con elementos propios y suficientes para el cumplimiento de las obligaciones laborales, porque aun cuando la relación laboral (contratación, subordinación y pago de salarios) se dé para con el intermediario, no resulta suficiente para dejar descansar toda la responsabilidad sobre este último, sino que buscando en todo momento la protección de los derechos laborales, la legislación le pretende atribuir la responsabilidad solidaria al beneficiario, y en la mayoría de los casos lo considera patrón.⁵²

La legislación laboral mexicana, anteriormente no contemplaba una definición exacta para el término de subcontratación, por lo cual, además de carecer de una clara conceptualización, éste término carecía también de legalidad; lo cual causaba ciertas dificultades, una de ellas: “tenía que ver con el hecho de que la palabra *outsourcing* o subcontratación, en el contexto mexicano, jurídicamente no remitía a ningún significado en concreto; se trata de un anglicismo que usan los administradores de empresas, los economistas y los

⁵² Cfr. EUDAVE ANGUIANO, Víctor Alberto. **La Responsabilidad Laboral en los Regímenes de Subcontratación y de Intermediación, bajo el concepto de “Unidad Económica”**. Visto en: http://www.dofiscal.net/pdf/doctrina/D_DPF_RV_2013_211-A8.pdf

sociólogos por igual, pero que adolecía de una conceptualización jurídica formal, lo que dificultaba, desde el ángulo jurídico, acercarse a su comprensión y entendimiento”.⁵³

No obstante lo anterior, en la aprobación de la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, más allá de combatirse esta violación laboral, lo que se hizo fue reconocerla como una modalidad de contratación completamente legal. De esta manera, se otorgó una clara definición para el término de subcontratación, ello por medio de la adición del artículo 15-A, que textualmente dice:

Artículo 15-A. “El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”.

⁵³ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, et al. *La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*. UNAM. México 2011. Pág. 123.

Así, la subcontratación es un sinónimo de precarización de las condiciones de trabajo y también de flexibilización de los derechos laborales. Por si esto fuera poco, la subcontratación también es la actividad por medio de la cual una empresa contrata los recursos humanos de otra, con el propósito de proporcionar fuerza de trabajo a bajo precio y en condiciones laborales deplorables.

De acuerdo a las condiciones de los incisos a), b) y c), podemos entender que las limitaciones, restricciones o candados aplicados al trabajo en régimen de subcontratación se basan en la prohibición de actividades laborales iguales o similares a las que desempeñan los trabajadores al servicio de un contratante, además de que también se prohíben las actividades que sean iguales a las desarrolladas en alguno de los centros de trabajo de la contratante. Aunado a lo anterior, se habla también de que se debe dar una justificación plena de las razones por las cuales la contratante está solicitando los servicios de la contratista, lo anterior derivado de la naturaleza especial de la actividad que los trabajadores van desempeñar. En caso de no respetar cualquier condición, el contratante adquirirá la figura de patrón, debiendo cumplir de manera absoluta todas las obligaciones laborales que surgen por la relación de trabajo.

Al mantener los principios y definiciones de trabajador, patrón y relación de trabajo tal cual los contempla la ley de la materia de 1970, y al adicionar el régimen de subcontratación para hacerlo legal, se cae, como se señaló, en serias contradicciones y retrocesos a la legislación, debido a que aparentemente y de acuerdo al carácter tutelar de la ley en comento, cualquier reforma aprobada dentro de esta materia, debería ir dirigida a mejorar las condiciones y los derechos laborales; no obstante, podemos percatarnos que los legisladores pasaron por alto muchos de los artículos ya establecidos en la Ley de la materia, preocupándose sólo por legalizar una figura cuyas características únicamente beneficiarán al patrón o al empresario, en fin, al

sector capitalista, mientras que nuevamente se ocasiona un menoscabo a los derechos de la clase obrera.⁵⁴

Artículo 15-B. “El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.

Como podemos ver, por medio de esta adición, el legislador trata de proteger a la empresa contratante para que no resulte perjudicada en caso de surgir un conflicto legal con el trabajador. Es así como el contratante tiene el derecho de cerciorarse plenamente de que el contratista tiene todo en orden y de que está cumpliendo con las obligaciones que adquiere al convertirse en patrón de los trabajadores a los que contrato, de tal manera que si surge un problema legal, el contratista pueda responder y resolver satisfactoriamente el problema comentado, sin perjudicar al contratante.

De igual manera, se otorga a la empresa contratante la oportunidad de no firmar un contrato de servicios con la contratista si ésta no cubre los requisitos mencionados en el artículo en comentario; es decir, otorga una protección para que la empresa contratante no adquiera una relación legal con un contratista que le pueda generar problemas en un futuro.

Artículo 15-C. “La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las

⁵⁴ Cfr. CURIEL SANDOVAL, Verónica Alejandra. “La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México”. *Alegatos*. Ob. cit. Pág. 224.

disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables”.

Al igual que el artículo 15-B, la finalidad de este artículo, es asegurar que la empresa contratante no tenga problema legal alguno con los trabajadores contratados por la contratista, mientras se mantenga vigente la relación laboral, por lo cual le otorga plena capacidad para que constantemente revise que la contratista cumple con las obligaciones laborales y de seguridad e higiene que adquirió al momento de contratar a sus trabajadores.

Artículo 15-D. “No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004- C y siguientes de esta Ley”.

Un aspecto importante por señalar es que de acuerdo a la redacción que se estableció para este artículo hay, al parecer, dos errores. El primero se relaciona con el concepto de subcontratista, ya que, debemos tomar en consideración que en todas las definiciones contempladas por el artículo 15-A, nunca se incluyó este concepto, puesto que se había establecido como contratista. En este caso, podría presumirse que efectivamente se refiere a la contratista; sin embargo, en ocasiones, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje suelen ser muy cuidadosos de respetar únicamente lo que dice textualmente la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual algunos problemas que llegará a tener el trabajador podrían quedar sin efecto alguno.

El segundo error, se relaciona con la utilización de la palabra deliberada, ya que al hacer referencia a cuando se transfieran de manera deliberada, da lugar a que se piense que únicamente será aplicable cuando la contratista reciba grandes cantidades de trabajadores o pocos trabajadores pero en intervalos de tiempo muy cortos, por lo cual se está dejando de lado que se pueden transferir 1 o 2 trabajadores en extrañas ocasiones, pero no por esto deja de hablarse de una transferencia de personal, por lo cual este artículo provoca aún más el detrimento de los derechos laborales y el menoscabo al principio de estabilidad en el empleo, ya que cuando la contratante desee enviar trabajadores a la contratista podrá hacerlo sin problema alguno.

En este contexto, también debemos mencionar que por lo que respecta a la sanción económica a la que se refiere el artículo 1004-C:

Artículo 1004-C. “A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general”.

Lo anterior se traduce en la cantidad de dinero con la cual supuestamente se van a sancionar a los patrones que eludan su responsabilidad en cuanto a la relación con sus trabajadores.

Finalmente, consideramos que estas reformas a la Ley Federal del Trabajo han creado un panorama bastante precario, complejo y debatible, y a suponer, también de mala calidad; pues es la consagración de una situación bastante difícil para la mayoría de los trabajadores hoy en día.

Por su parte, el 10 de julio de 2009 entró en vigor la reforma al artículo 15-A de la **Ley del Seguro Social**; derivado de ello la autoridad determinó una serie de obligaciones para aquellos patrones que suministran personal a otras

entidades, el cual queda bajo la dirección y supervisión de quien se beneficia de sus servicios.

Así, el mencionado artículo menciona que:

Artículo 15-A. “Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

I. De las partes en el contrato: 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 notaría 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.

II. 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.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

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 la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.”

De este precepto tenemos como resultado que en caso de que el patrón que suministra el personal no cumpla con cualquiera de las obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social, la autoridad tiene la facultad de solicitar el cumplimiento de dichas obligaciones a quien se benefició con el servicio.

3. La subcontratación frente a la Organización Internacional del Trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), gobiernos, empleadores y trabajadores, que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más

detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en las prácticas nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.⁵⁵

Desde el 12 de septiembre de 1931 año en que México ingresa a la Organización Internacional del Trabajo a la fecha actual 2014 se han ratificado 78 de los 189 convenios creados por la OIT, en los cuales se han considerado los aspectos más importantes del ámbito laboral como son el empleo, las condiciones de trabajo, salarios, seguridad social, trabajo de las mujeres, trabajo infantil, así como la libertad sindical.

En 1933 surge en la OIT el Convenio 34 “sobre las agencias retribuidas de colocación”, donde se establece la supresión de las mismas; este convenio es base para que en la Declaración de Filadelfia se establezca como principio fundamental que el trabajo no es una mercancía. En 1948 la OIT crea el

⁵⁵ Cfr. Organización Internacional del Trabajo. **Convenios y Recomendaciones**. Visto en: <http://goo.gl/EXzoGV>

convenio 88 “sobre el servicio del empleo”, con la finalidad de garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo.

Sin embargo, en 1949 la OIT contraviniendo la declaración y el principio citados crea el Convenio 96, el cual rebasa el Convenio 34, “sobre las agencias retribuidas de colocación”, donde comienzan a permitirse a dichas agencias operar con fines lucrativos.

En el año 1997 ya muy lejos del principio original la OIT crea el Convenio 181 “sobre las agencias de empleo privadas”, el cual tiene la finalidad de permitir el funcionamiento de estas; así de esta manera la OIT se somete al capital y a las reglas marcadas por la globalización y la competitividad empresarial. Es así como en este convenio se establece en su artículo 1 que uno de los servicios de las agencias es el de “contratar trabajadores” con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica llamada “empresa usuaria”, que determine sus tareas o actividades a realizar y supervisé su ejecución dentro de las mismas.

La simulación de relaciones de trabajo se lleva frecuentemente mediante Agencias de Trabajo o Colocación, por lo tanto este convenio viene a jugar un papel sumamente importante para evitar este tipo de prácticas.

3.1. Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Relación de Trabajo

La discusión alrededor de la subcontratación, en la OIT se ha abordado a partir de la necesidad de definir con claridad la noción de relación de trabajo. Dicha noción se consideró diáfana, aunque en el fondo se sabía que no había mucha claridad conceptual de por medio.

Por lo que no es extraño que la OIT encontrara necesario definir la noción de relación de trabajo. Bajo esta tesitura, la Conferencia Internacional del Trabajo en 1997, 1998 y 2003 ya había contemplado en su orden del día la noción de relación de trabajo.

Mismo tema que fue abordado en una reunión del Comité de Expertos en el año 2000. De hecho, debe destacarse la discusión que se empezó a dar desde 1998, en donde los delegados que acudieron a la Conferencia Internacional del Trabajo no pudieron ponerse de acuerdo sobre la adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, tema que figuraba en su orden del día en virtud de una decisión del Consejo de Administración tomada en abril de 1995.⁵⁶

Tal y como lo señala Arturo S. Bronstein: “Conforme al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, se había llevado a cabo una primera discusión, en 1997, en el curso de la cual ya se habían puesto de manifiesto las dificultades conceptuales que enfrentaba este tema. No obstante ello, la Conferencia en 1997 había adoptado conclusiones con miras a la adopción de un convenio completado por una recomendación, que se sometieron a segunda discusión en 1998. Consciente de los problemas que enfrentaba este tema, la Oficina Internacional del Trabajo había, excepcionalmente, propuesto un proyecto alternativo. Sin embargo, esto no fue suficiente para que la Conferencia pudiera llegar a un acuerdo susceptible de permitir que se adoptasen el convenio y la recomendación sobre trabajo en régimen de subcontratación”⁵⁷.

Desde la posición de los trabajadores era esencial limitar la posibilidad de recurrir a la subcontratación de trabajo, mientras que para los empleadores,

⁵⁶ Cfr. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo et al. *La Subcontratación: Un Fenómeno Global*. Estudios de Legislaciones Comparadas. Ob. Cit. Pág. 11-12.

⁵⁷ Bronstein, Arturo. *La Subcontratación Laboral*. Cit. por Alfredo Sánchez Castañeda. *La Subcontratación: Un Fenómeno Global*. Ob. cit. Pág. 12.

lo esencial era conservar la libertad de acudir a la subcontratación. Estas visiones extremas hicieron imposible adoptar una norma internacional sobre el trabajo en régimen de subcontratación.

Ante la imposibilidad de adoptar un convenio internacional relativo a la noción, alcances e implicaciones de la relación de trabajo, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el 15 de junio de 2006 la Recomendación número 198 sobre la relación de trabajo. Dicha Recomendación contempló más de 30 monografías y más de 70 estudios nacionales sobre la naturaleza jurídica de la relación de trabajo.

La falta de claridad de los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores, la simulación de una relación de trabajo a través de otras figuras jurídicas, como la prestación de servicios profesionales, y ante las deficiencias que caracterizan a ciertas legislaciones nacionales en relación con la interpretación y aplicación de la noción de relación de trabajo, son algunos elementos que motivaron la adopción de una recomendación en la materia. Sobre todo cuando la simulación o la falta de claridad de la relación de trabajo tienen como resultado privar a los trabajadores de sus derechos.

La recomendación 198 comprende los siguientes tres aspectos:

- Establecer una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.
- Determinar la existencia de una relación de trabajo.
- Establecer los mecanismos de seguimiento y aplicación de la Recomendación 198.

Si bien es cierto que el contenido de la Recomendación 198 relativo a la relación de trabajo constituye una guía para el respeto de los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, su naturaleza

de recomendación le otorga un alcance limitado. En este sentido, su influencia también es limitada; además, el tiempo que ha transcurrido es muy breve para poder realizar conclusiones alrededor de la misma.⁵⁸

Cabe destacar que la falta de un marco jurídico más estricto y las dificultades técnicas que en los últimos años se han tenido para avanzar hacia la construcción de un concepto claro de *outsourcing*, ha llevado hacia el abuso en muchos países la figura de la subcontratación en perjuicio de los derechos de los trabajadores, principalmente ante la negativa de reconocer el estatus de trabajador subordinado.

4. Jurisprudencia

Finalmente haremos referencia a las jurisprudencias y tesis aisladas derivadas de la subcontratación y de los temas que son de vital importancia y que hemos desarrollado a lo largo de éste capítulo, dando un pequeño panorama de los criterios que tiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“SUBCONTRATACIÓN LABORAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE LABORA U OPERA BAJO ESE RÉGIMEN PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

Los preceptos citados regulan el régimen de subcontratación laboral, que supone la prestación de un servicio a favor de un tercero bajo determinadas condiciones. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual

⁵⁸ *Ibidem* Págs. 13 y 23.

debe verificarse si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar que labora u opera bajo el régimen de subcontratación”.

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.⁵⁹

“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL TRATÁNDOSE DE OUTSOURCING. SI EL TRABAJADOR DEMANDA ÚNICAMENTE A UNA DE LAS EMPRESAS QUE CONSTITUYEN UNA UNIDAD ECONÓMICA, EL TÉRMINO DE AQUÉLLA SE INTERRUMPE PARA LAS OTRAS, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO TODAVÍA EMPLAZADAS A JUICIO.

De la interpretación armónica de los artículos 3o., 16 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, los dos primeros vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012, se colige que cuando un trabajador demanda únicamente a una de las empresas que constituyen una unidad económica por tener éstas relaciones contractuales de servicios entre sí a manera de outsourcing, u otra figura similar, el término de la prescripción se interrumpe para las otras fuentes de producción, no obstante que no hayan sido todavía emplazadas a juicio, en virtud de que para el trabajador (parte débil de la relación obrero-patronal), es

⁵⁹ Época: Décima Época. Registro: 2007004. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Materia(s): Común. Tesis: 2a. LXX/2014 (10a.). Página: 417. Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 08:25 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

difícil saber quién es su empleador ante la multiplicidad de contratos que pudieran celebrar las empresas que prestan el servicio de suministro de personal y la que goza directamente de él; luego, estos actos jurídicos no pueden ir en detrimento de los derechos laborales; de ahí que las empresas en este tipo de supuestos constituyan una sola unidad económica y sean responsables solidarios frente al trabajador”.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 361/2013. Rosa María Ruiz Díaz y otros. 11 de julio de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús López Arias. Secretario: Gabriel Arévalo Mascareño.⁶⁰

“INTERMEDIARIO EN MATERIA LABORAL. LA CELEBRACIÓN DE UN CONVENIO POR EL QUE MANIFIESTA QUE ASUME LA RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LIBERA DE ELLAS A UNO O VARIOS PATRONES, CONLLEVA LA ACEPTACIÓN DE SU RESPONSABILIDAD SOLIDARIA COMO PATRÓN CON EL BENEFICIARIO DIRECTO DEL TRABAJO O SERVICIO.

La estipulación o convención entre patrones que implique la liberación extrajudicial de uno o varios de ellos, con motivo de la aceptación de la responsabilidad respecto de la relación laboral que otro manifieste, supone la figura jurídica del intermediario establecida en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, que conforme a este precepto, es la persona física o moral que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un patrón, es decir, que no contrate por cuenta propia sino de un tercero, que es el verdadero patrón; sin embargo, cuando dicho intermediario

⁶⁰ Época: Décima Época. Registro: 2004962. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 2. Materia(s): Laboral. Tesis: III.4o.T.15 L (10a.). Página: 1382.

constituye una empresa establecida que contrata trabajadores y tiene elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de esas relaciones laborales, se considera patrón y no intermediario y, en caso de que no cumpla con ellas, será solidariamente responsable con los beneficiarios directos de las obras o servicios; ello es así, porque la finalidad del referido precepto es evitar que las empresas que contratan trabajadores asuman la responsabilidad jurídica de los patrones, con la posibilidad de que carezcan de solvencia para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores y que con ello se impida que éstos perciban las prestaciones derivadas de sus servicios, porque los beneficiarios directos de las obras o servicios se protejan con la formalidad de una empresa aparentemente responsable para eludir sus responsabilidades laborales; de ahí que la celebración de un convenio que implique la liberación extrajudicial de uno o varios de los patrones, con motivo de la aceptación de la responsabilidad y obligaciones derivadas de la relación laboral que otro manifieste, conlleva en sí mismo el reconocimiento de que quien contrata es un intermediario y de que su intervención tiene por objeto proporcionar trabajadores a otro u otras personas físicas o morales que se benefician con los servicios de las personas así contratadas; por ende, da lugar al reconocimiento de la existencia de la relación de trabajo y la responsabilidad solidaria de patrón entre ambos firmantes del contrato que persigue la liberación extrajudicial de responsabilidad por uno o varios de los signantes”.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 746/2010. Claudio Hernández Daniel Iván. 7 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Yolanda Rodríguez Posada.⁶¹

⁶¹ Época: Novena Época. Registro: 162108. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T.300 L. Página: 1199.

“RELACIÓN LABORAL. SI UNA EMPRESA ES LA ENCARGADA DE LLEVAR A CABO UNA OBRA CIVIL Y SUBCONTRATA A OTRA PARA REALIZARLA (TOTAL O PARCIALMENTE), AMBAS CONSTITUYEN UNA UNIDAD ECONÓMICA CON RELACIÓN DE MATRIZ A SUCURSAL O AGENCIAS Y, POR ENDE, LAS CONDICIONES PACTADAS ENTRE ELLAS NO PUEDEN IR EN DETRIMENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES.

Este Tribunal Colegiado de Circuito al interpretar los artículos 3o. y 16 de la Ley Federal del Trabajo emitió la tesis I.3o.T.145 L, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIV, septiembre de 2006, página 1416, de rubro: "CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", en la que sostiene que si una empresa interviene como proveedora de la fuerza de trabajo y otra aporta el capital para lograr el bien o servicio producido, cumple con el objeto social de la unidad económica referida en el segundo precepto citado y, por ende, son responsables de la relación laboral. Ahora bien, tal razonamiento es útil para analizar otros vínculos jurídicos que pueden presentarse entre empresas, tal como sucede con aquellas encargadas de llevar a cabo una obra civil y otras que son subcontratadas verdaderamente para su realización (total o parcialmente); actividad que puede denominarse como servicio nuclear o esencial a favor de una beneficiaria, y para su consecución la subcontratista debe contar con los conocimientos, el equipo, las herramientas y, sobre todo, con la mano de obra necesaria para llevarla a cabo. Sin embargo, las condiciones pactadas en ese acuerdo de voluntades, por un lado, no pueden ir en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores contratados para realizarla, pues de hacerlo debe considerarse nulo; y por otro,

el vínculo jurídico derivado entre ellas debe entenderse como una sola unidad económica, en una relación de matriz a sucursal o agencias, en términos del mencionado numeral 16”.

Amparo directo 467/2008. Adolfo Guzmán Gutiérrez. 25 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Vergel Velásquez, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretario: Sergio Javier Molina Martínez.⁶²

“RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. LAS DECLARACIONES CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL SENTIDO DE QUE EL CONTRATISTA CUENTA CON SOLVENCIA ECONÓMICA PARA CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES, SON INSUFICIENTES PARA ACREDITARLA Y LIBERAR DE AQUÉLLA A LA EMPRESA BENEFICIARIA.

El contrato de trabajo que contiene la declaración de que el contratista cuenta con los recursos económicos suficientes para hacer frente a sus obligaciones patronales, se trata de un simple indicio que es insuficiente para acreditar su solvencia económica y liberar a las empresas beneficiarias de una responsabilidad solidaria, pues tales declaraciones son simples manifestaciones unilaterales, aun cuando lo reitere al contestar la demanda, porque dicha solvencia económica debe estar plenamente probada, ya que la finalidad de la figura de responsabilidad solidaria contenida en los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo es proteger al acreedor al asegurar el cumplimiento de las obligaciones patronales, y que todos los deudores sean garantes de los demás, de manera que cada uno pueda responder por el total del débito”.

⁶² Época: Novena Época. Registro: 169056. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVIII, Agosto de 2008. Materia(s): Laboral. Tesis: I.3o.T.187 L. Página: 1188.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 592/2012. Daniel Herrera Reyes. 15 de noviembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Gloria García Reyes. Secretaria: Julieta Ramírez Fragoso.⁶³

Son múltiples las opiniones que se han generado respecto del tema objeto de estudio en nuestros altos tribunales jurisdiccionales, que en el día a día de la práctica jurídica, sigue presentándose en cuanto a las múltiples interpretaciones que se derivan de los casos prácticos.

⁶³ Época: Décima Época. Registro: 2002901. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2. Materia(s): Laboral. Tesis: X.A.T.11 L (10a.). Página: 1507

CAPÍTULO CUARTO

CONSIDERACIONES SOBRE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL *OUTSOURCING*

Finalmente en éste capítulo analizaremos en términos generales cuál ha sido el impacto que esta figura laboral ha tenido, tanto para la clase trabajadora como la empresarial, antes y después de las reformas del 30 de noviembre de 2012. De esta manera, entramos al fondo de la problemática de éste régimen de subcontratación y qué ventajas y desventajas se presentan para cada uno de los sujetos involucrados, sin menoscabo de dejar desprotegido a la parte más afectada que desde nuestro punto de vista es el trabajador.

1. Objetivos del *Outsourcing* y Alcances dentro de la Empresa

Con antelación, ya hemos hablado de la definición del *outsourcing* en los capítulos que nos anteceden. Como hemos señalado con anterioridad esta figura nace de los efectos del proceso económico de globalización, es decir, las empresas necesitan mantener un alto nivel de competencia para poder subsistir ante otras de igual actividad a nivel nacional como internacional, y debido a ello, requieren de estrategias que les permitan tener y mantener ese nivel de competencia. Por lo tanto, el derecho del trabajo tiene la difícil misión de mantener el equilibrio de los factores de producción, esto es capital y trabajo, lo que ya en nuestros días es bastante difícil.

En este contexto, el objetivo principal del *outsourcing* lo constituye el ideal de que dos entes, en este caso la empresa contratante y la empresa *outsourcing*, logren conjuntarse para poder interactuar, a fin de que se consiga el fin básico y primordial de toda empresa: la producción de bienes y servicios.⁶⁴

⁶⁴ Cfr. WHITE, Robert y James Barry. *Manual del Outsourcing*. Traducción de Carlos Ganzinelli. Ed. Gestión 2000. España 2000. Pág. 33.

Es necesario señalar que el acuerdo que celebra la empresa contratante con la *outsourcing* puede ser de una temporalidad corta o larga, lo que depende del servicio a prestarle a la primera. El objetivo propiamente dicho, es la finalidad hacia la cual se dirigen los recursos y esfuerzos para cumplir la meta establecida, debiendo considerar “que” es y “para que” es, a fin de alcanzar determinadas acciones u objetivos; por lo tanto, los más importantes son: el servicio a contratar con la empresa *outsourcing*; las limitaciones en la prestación del servicio; mantener márgenes de costos lo más bajo posible; acceso a tecnología avanzada; mejor desarrollo empresarial, asesoría y consultoría por parte de técnicos especialistas.⁶⁵

Básicamente el outsourcing consiste en que una empresa contrata a largo plazo procesos con un proveedor externo, para conseguir mayor efectividad en el negocio.

Dichos procesos van desde el suministro de servicio de aseo o comida hasta el de computadores y soporte técnico en equipos industriales.

Entre algunas de las razones por las que las empresas deciden realizar un outsourcing se encuentran:

- Reducir y controlar los gastos de operación.
- Disponer del capital para destinarlo a la inversión en los sectores clave de la empresa.
- Disponer de recursos que no existen dentro de la organización que realicen operaciones altamente especializadas.
- Dedicar más tiempo a las funciones difíciles o que están fuera de control.
- Tener acceso a proveedores con alta tecnología, herramientas y nuevas técnicas que la empresa no posee.

⁶⁵ Cfr. *Ibíd.* Pág. 34.

➤ Adaptarse a las oportunidades de cambio, compartir los riesgos y buscar mayor flexibilidad.

Como podemos ver, los objetivos del *outsourcing* no son más que la búsqueda de mejores alternativas para que las empresas, productoras y proveedoras de bienes y servicios, puedan competir entre si y al mismo tiempo, enfoquen los recursos tanto económicos como humanos, al cumplimiento de su objetivo principal: producción.

Por otro lado, podemos decir que dentro de la empresa que producen bienes y servicios, es necesario buscar medios alternativos para lograr que sean más eficientes en sus funciones de producción, y para llegar a ese fin se tienen que identificar las áreas o departamentos que requieren ser actualizados, especializados o sustituidos, es ahí donde entra en acción el *outsourcing*, esto es la subcontratación.

Para alcanzar ese grado de competitividad las empresas tienen que agregar un departamento adicional, el cual viene del exterior, mediante el cual se transfieren la “planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente⁶⁶, en este caso la empresa *outsourcing*.

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

⁶⁶ Cfr. ROTHER, Bryan e Ian Robertson. **Outsourcing**. Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez. Ed. Limusa. México 1996. Pág. 145

De cualquier modo, la consecuencia inmediata será la de desplazar a los trabajadores, o sea, la pérdida del trabajo para los empleados del área o departamento, ya que serán sustituidos por trabajadores de la empresa subcontratista u *outsourcing*.

En este contexto, existen áreas o departamentos no estratégicos de la empresa productora de bienes o servicios que son más susceptibles de ser reemplazados o renovados mediante esta figura, como son los siguientes: sistemas computacionales, mantenimiento de edificios o fábricas, soporte técnico, limpieza, correo y mensajería, mantenimiento mecánico y eléctrico, servicios de comedor servicios secretariales y administrativos, servicios de seguridad, compras y abastecimientos, transporte, recepcionistas, archivo y almacenamiento, contratación de personal, servicios generales, entre otros.⁶⁷ Como podemos ver, y como consecuencia de una nueva revolución tecnológica que estamos viviendo, existe una gran gama de servicios que las empresas subcontratistas pueden cubrir, siendo las mencionadas las más comunes.

2. Relevancia Económica del *Outsourcing*

Con este esquema, por el hecho de lograr la flexibilización laboral de *facto*, ha contribuido a que otros países vean al nuestro como un destino para sus inversiones.

A este fenómeno se le conoce como ***Off-shoring***, consistente en que las empresas que residen en otros países transfieren capital, maquinaria y equipo a otro país en el que la rentabilidad sea mayor, (ya sea por mano de obra barata, condonación de impuestos, incentivos fiscales, insumos baratos, entro otros), en algunos casos aprovechan Tratados de Libre Comercio que tiene el país donde se instalan con los países en donde tienen sus principales nichos de mercado.

⁶⁷ Cfr. *Ibíd.* Pág. 145.

El fenómeno del *Off-shoring* implica en sí mismo, dos efectos colaterales, por un lado, crea un déficit de empleo en el país que abandona, es decir, genera desempleo con todas las implicaciones sociales que esto acarrea, y por el otro lado, al país o países a donde se llega a instalar, genera un número igual o mayor de empleos que los que había en su país de origen.

El *outsourcing* viene a desempeñar un rol fundamental en cuanto a que es la herramienta preferida por las empresas que se instalan en nuestro país, como resultado del *Off-shoring* son quienes absorben la gran mayoría de los empleos generados para manejarlos y adaptarlos a la flexibilización que estas empresas exigen.

Otro aspecto en el que el *outsourcing* adquiere una relevancia económica es el referente al nicho de mercado que las pequeñas y medianas empresas tienen gracias a este esquema, ya que para muchas de ellas el convertirse en proveedoras externas les da un valor de supervivencia y en muchos casos de crecimiento.

Un aspecto más es, el que a pesar de que las plazas de empleo en su mayoría son de corta temporalidad, también es cierto que son empleos en un alto porcentaje formales y que a pesar de la precariedad que muchas veces existe en las condiciones de trabajo, estas siguen siendo mejores que el empleo informal, por lo que tiene una relación con la disminución del empleo informal.

3. Perspectivas del *Outsourcing*

El *outsourcing* es un esquema que va creciendo a un ritmo muy acelerado, cada vez más empresas recurren a este esquema que les ofrece ventajas y soluciones para problemas y necesidades que tiene.

“El número de trabajadores contratados mediante *outsourcing*, así como el de familiares y trabajadores no remunerados que laboran en los 5 millones 664 mil negocios comerciales, industriales y de servicios que existen en el país, se disparó casi 40 por ciento entre 2013 y 2014, que corresponden a los dos primeros años del gobierno del presidente Enrique Peña Nieto, indican cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

El organismo divide en tres grupos al personal ocupado en las unidades económicas: el remunerado, el conformado por “propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados” y el contratado por *outsourcing* (no dependiente de la razón social).

El personal que sí recibe una remuneración por su trabajo concentró 56.7 por ciento de los 29 millones 893 mil 584 trabajadores que el INEGI tenía contabilizados hasta el año pasado. Tal porcentaje resulta menor en 8.2 puntos al 64.9 por ciento que estos trabajadores representaron una década antes (2004).

Más de la cuarta parte de la población ocupada (27.4 por ciento) está conformada por el grupo de “propietarios de los negocios, familiares y otros trabajadores no remunerados”, que en el primer bienio del sexenio aumentó en 2 millones 328 mil personas o 39.7 por ciento. Las estadísticas oficiales indican que en 2013 existían 5 millones 861 mil trabajadores en esta categoría pero el año pasado sumaron 8 millones 190.8 mil personas.

Los trabajadores de *outsourcing* representaron el año pasado 16 por ciento del total de la población ocupada, al sumar 4 millones 782.9 mil, un aumento de 39.8 por ciento o un millón 363 mil personas más respecto a los 3 millones 419 mil que trabajaban bajo esta modalidad en 2013”.⁶⁸

⁶⁸ GONZÁLEZ, Susana. **La Jornada**. “Se disparan *outsourcing* y el trabajo no remunerado”. Secc. Economía. Lunes 9 de marzo de 2015, Pág. 29.

Así, tenemos que el futuro de la industria en México depende en gran parte del uso que se haga de este esquema de subcontratación, de tal forma que, existe un incremento implícito de los márgenes de rentabilidad financiera y la reducción de los derechos y las prestaciones de los trabajadores.

4. El *Outsourcing* y el Principio de Estabilidad en el Empleo

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”.⁶⁹

Es por lo anterior que podemos decir que la inamovilidad laboral, entendida como la estabilidad en el empleo, es la garantía social de permanencia en un puesto de trabajo, sin limitación de tiempo, pudiendo el trabajador sólo ser separado en aquellos casos especiales o causas extraordinarias, contempladas en la ley, de ahí que se le denomine como uno de los grandes pilares y principios del Derecho del Trabajo.

En esta tesitura, tenemos que señalar que los trabajadores que son contratados por *outsourcing*, generalmente lo son para que presten sus servicios personales y subordinados para otras empresas, ya sea a través de contratos de servicios profesionales celebrados entre empresas y/o contratos de suministro de personal. Posteriormente, estos trabajadores laboran para la empresa, que denominan las *outsourcing* como “cliente”, dentro de sus instalaciones, pudiendo ser también una sucursal, agencia o establecimiento de la misma.

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 219.

De esta manera, el trabajador que ha sido contratado por una *outsourcing* se encuentra obligado a prestar sus servicios personales y subordinados para una empresa o varias diversas a la que lo contrató. Esto provoca que el trabajador que se encuentra en este supuesto no tenga un sentido de pertenencia, es decir, no se sienta parte respecto del lugar de prestación de sus servicios, no goce del principio de estabilidad en el empleo y consecuentemente no disfrute de ningún derecho o prestación que conforme a las normas laborales debe corresponderle, ello en virtud de la inestabilidad laboral que abandona la figura de la subcontratación y que libera a la empresa de cualquier responsabilidad.

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

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

5. Criterio del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sobre Subcontratación

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales del Distrito Federal.; El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto, para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los

representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente; los Presidentes de las Juntas Especiales en el Distrito Federal, serán citados a la sesión y tendrán voz informativa. Los representantes de los trabajadores y patrones y los Presidentes de las Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal podrán participar como invitados en las sesiones; o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día que corresponda. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales.

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió un criterio en relación al alcance que tiene el régimen de subcontratación para contratantes y contratistas, mismo que fue dado a conocer a los litigantes y usuarios a través de su Boletín Laboral el día 15 de abril del 2014. Este criterio tiene una especial importancia porque nos indica y orienta sobre cómo ésta autoridad laboral federal entiende el contenido y alcances de esta figura legal laboral, y como resolverá los conflictos que sobre esta materia se le presenten.

El texto del criterio es el siguiente:

“Es de explorado derecho, tanto para la doctrina como para la jurisprudencia, que el elemento característico de la relación de trabajo es la subordinación, entendida como el poder de mando del patrón, correlativo a un deber de obediencia del trabajador, en todo lo relacionado con el trabajo contratado.

En el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; esto es, por sus características constituye una excepción a la regla

general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado.

Para que produzcan plenos efectos los acuerdos tomados entre la persona física o moral denominada contratante y el contratista, la forma del contrato debe ser escrita y satisfacer todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo.

Los requisitos de configuración, definatorios del alcance de la subcontratación, son los siguientes:

- No podrá abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse por su carácter especializado.
- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

El incumplimiento de estas condiciones, conlleva una sanción para el contratante beneficiario de los servicios, consistente en considerarlo patrón, con el consecuente deber de responder de todas las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas con los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

El incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes.

Por ello, en principio, el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales será el contratista, pero en caso de que éste incumpla con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los

servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.

En ese contexto, cuando en un juicio laboral la parte demandada niegue la relación de trabajo y aduzca la existencia de un régimen de subcontratación, la Junta deberá estudiar la litis de forma pormenorizada y correlacionada con el material probatorio desahogado, para cerciorarse del cumplimiento de todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, si del material probatorio se desprende que fueron satisfechos todos los requisitos a que se refiere el artículo 15-A mencionado, pero consta que el contratista incumplió sus obligaciones laborales y de seguridad social ante sus trabajadores, se determinará la responsabilidad del contratante como beneficiario de los servicios.

La determinación de la responsabilidad del contratante no releva al contratista del cumplimiento de las obligaciones ante los trabajadores.

Consecuentemente, en uso de las facultades previstas en el artículo 615, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de uniformar el criterio de resolución, de las Juntas especiales con jurisdicción federal, aprueba el siguiente criterio:

“DE RELACIÓN DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN SUBCONTRATACIÓN. En el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; esto es, por sus características constituye una excepción a la regla general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado”.

Para que la subcontratación produzca plenos efectos en juicio, la parte demandada deberá acreditar la existencia de un contrato escrito, en el que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que no abarque la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Que se justifique por su carácter especializado.
- Que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

El incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes.

Consecuentemente, si en un juicio laboral la parte demandada niega la relación de trabajo y argumenta la existencia de un régimen de subcontratación, la Junta deberá estudiar la litis de forma pormenorizada y correlacionada con el material probatorio desahogado, para cerciorarse del cumplimiento de todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que, en principio, es el contratista el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, pero en caso de que conste que éste incumplió con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.

La determinación de la responsabilidad del contratante no releva al contratista del cumplimiento de las obligaciones ante los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.”⁷⁰

⁷⁰ Criterios aprobados por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Visto en : http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html

Es claro que lo que busca es la protección de los derechos fundamentales del trabajador y el evitar fraudes al sistema de seguridad social y al fisco. Todo esto es, en principio, positivo.

6. Ventajas y Desventajas del Outsourcing

El *outsourcing* se ha convertido hoy en día en una moda, es una práctica laboral consuetudinaria, la cual si bien es cierto, ahorra gastos a las empresas, también genera que los trabajadores contratados por esa vía sean menos comprometidos con la organización; lo que representa pérdidas para las empresas, debido a que la productividad de estos trabajadores no es la misma, además de que el dinero que se invierte en capacitación y desarrollo de éste personal se convertirá en un gasto, ya que si al trabajador se le presenta una oportunidad de cambiar de empleo, a una institución que le ofrezca seguridad y futuro profesional, lo más probable es que éste dejará a la empresa sin importar los proyectos o el trabajo que tenga asignado.

Aunque no se puede prohibir que existan las empresas *outsourcing*, si se deben de vigilar en cuanto a las condiciones de trabajo que ofrece el patrón *outsourcing* (contratista) a sus trabajadores, en comparación con los trabajadores de la empresa beneficiaria. Se debe de buscar la igualdad para ambos trabajadores, esto basado en el principio de “a trabajo igual, salario igual”.

Creemos que a pesar de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en noviembre de 2012, aún existen violaciones a los derechos de los trabajadores contratados mediante esa figura; una de las principales violaciones es la de la estabilidad en el empleo, la cual se genera por trabajar un periodo ininterrumpido de tiempo en una empresa, de tal modo, que ésta es violentada al impedirse que el trabajador contratado mediante *outsourcing* pueda gozar de dicha estabilidad, ya que cae en el supuesto de que sea contratado por tiempo

determinado, mediante contrato a prueba o capacitación inicial, prescindiendo de sus servicios en el momento en que el patrón así lo requiera.

Como parte del análisis del fenómeno, es posible identificar inicialmente algunas ventajas y desventajas que para las empresas tiene la subcontratación de servicios externos.

➤ **Ventajas**

- La subcontratación permite a las organizaciones concentrarse en aspectos más generales del negocio, al tiempo que los detalles operativos los asume un experto externo, lo cual contribuye a que las compañías se tornen más flexibles, dinámicas y estén en mejores condiciones para hacer cambios que les permitan afrontar los mercados, la competencia, las normas gubernamentales, las condiciones financieras y las innovaciones tecnológicas, además de que se genera una mayor integración de las cadenas productivas y se mejoran los niveles de competitividad.
- Disposición más apropiada de los fondos de capital debido a la reducción o no uso de los mismos en funciones no relacionadas con la razón de ser de la compañía, por tanto los costos de manufactura declinan y la inversión en planta y equipo se reduce. Se disminuye el desperdicio de materias primas y existe un mayor aprovechamiento de los espacios físicos y revalorización de los recursos instalados (maquinarias, equipos, entre otros).
- Construye una ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización, además de que se incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permite mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información.

- Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla; se puede disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas y se tiene un mayor control sobre costos, plazos y calidades.
- Se presenta una reducción de los costos de reclutamiento y selección, ahorros en publicidad para atraer candidatos, costos de capacitación y entrenamiento, tiempo invertido en entrevistas y evaluaciones, disminución de rotación de personal, por ejemplo.

➤ **Desventajas**

A continuación se resumen algunos de los inconvenientes que para las empresas puede traer consigo esta práctica laboral:

- Se presenta un estancamiento tecnológico en los procesos de producción derivadas de la falta de innovaciones implementadas por las empresas abastecedoras externas, lo cual lleva a que la empresa pierda contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar productos y procesos.
- Al involucrarse una empresa externa en el proceso de producción de otra, existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de abastecedor en competidor.
- No todos los empleados que pierdan su puesto como resultado de la subcontratación podrán ser absorbidos por las empresas prestadoras de servicios. Igualmente se tiene un incremento de costos en el cambio de abastecedor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.

- Baja de la moral de los empleados en general; se pierde el control sobre los proveedores, pasando a depender de éstos, con el riesgo de que se expandan dentro de la empresa; se pierde la confidencialidad de los procesos de producción, aunado a una reducción de beneficios a largo plazo y pérdida de control sobre la producción.

Por su parte, los efectos que tiene esta práctica en los trabajadores, están ligados directamente con sus derechos laborales y sus prestaciones. Por esta práctica los trabajadores de la empresa principal pueden ver lesionados sus derechos e incluso puede estar en riesgo su estabilidad laboral, aún de los calificados frente a la existencia de empleados subcontratados igualmente calificados pero que representan menores gastos o prestaciones para la empresa principal. Asimismo, se debilita a las organizaciones sindicales porque las organizaciones gremiales no participan en los procesos de subcontratación, minimizándose por ello la presencia de contrataciones colectivas.⁷¹

7. La Reforma Laboral: hacia una transformación y regulación del *outsourcing*

El espíritu de la reforma laboral respecto al outsourcing está en regresar al objetivo inicial de esta práctica: la especialización. Esta figura se incorporó a la Ley del Seguro Social en 2009 e idealmente se concibió como un esquema que permite a una empresa delegar algunas tareas que no se relacionan directamente con su *core bussines*, por ejemplo, las tareas de limpieza, vigilancia, servicio médico, comedor o labores especializadas. Sin embargo, algunas compañías utilizaron a la subcontratación para evadir algunas obligaciones patronales.

⁷¹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, José de Jesús. *Elementos de análisis sobre la regulación legislativa de la subcontratación laboral*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo número 8. Septiembre 2006. Págs. 19-21.

Por ejemplo, existían empresas con la totalidad de su plantilla subcontratada por un tercero, con el fin de evadir el reparto de utilidades y generar un ahorro de cargas sociales al implementar prácticas desleales ante el fisco.

Con la reforma laboral se busca regular la evasión de costos fiscales y laborales. La nueva normatividad en esta materia permitirá a:

➤ LAS EMPRESAS:

- Tener mayor certeza en el deslinde de las responsabilidades y obligaciones que le corresponden a la outsourcing y a la beneficiaria de los servicios.
- Observar en el mercado a compañías serias, profesionales y comprometidas en otorgar servicios en régimen de subcontratación, con lo que se disminuyen los riesgos legales.
- Contratar trabajos exclusivamente sobre tareas que no son el objeto principal de la beneficiaria de los servicios.

➤ LOS TRABAJADORES

- Saber que sus derechos laborales están protegidos y que la contratación vía outsourcing no obedece a planeaciones ilegales de las empresas con el objeto de no pagarles prestaciones.
- Garantizar que en caso de que la outsourcing no cumpla con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, la beneficiaria se convertirá en patrón y asumirá todas las obligaciones frente a ellos.

➤ LAS AUTORIDADES:

- Orientar sus diligencias de inspección sobre la base de una normatividad específica que deben cumplir las outsourcing y sus beneficiarias.
- Contar con la posibilidad de aplicar sanciones cuyo monto es muy elevado, como disuasivo para las empresas que pretendan incumplir con las obligaciones en la materia.

7.1. Su Regulación en la Ley Federal del Trabajo y sus Fundamentos Legales

La Reforma Laboral que se publicó el 30 de noviembre, y que entró en vigor el 1º de diciembre de 2012, abrió una serie de especulaciones respecto a la subcontratación. Por ejemplo, las compañías pueden contratar a más personal de forma indirecta para evadir responsabilidades. Cabe decir, que al contrario de la regulación que se incorporó en 2009 en el Instituto Mexicano del Seguro Social, esta nueva Reforma sí regula el *outsourcing* como tal. Por lo que, es permitido que las entidades puedan ejercer esta práctica de manera legal, por medio de estrategias para conseguir su correcta aplicación sin evadir al fisco y con el fin de conseguir un crecimiento económico empresarial.

La figura del outsourcing está regulada en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo de donde se desprende lo siguiente: El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas para realizar y supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Se establece que el contrato de prestación de servicios, celebrado entre la persona física o moral que solicita los servicios y el contratista, debe constar por escrito. En el momento de la celebración la contratante debe cerciorarse de que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones de sus trabajadores, además, se señala expresamente que en todo caso la contratante y los beneficiarios de los servicios se considerarán patrones para todos los efectos de la Ley.

Deberán de cumplirse las siguientes condiciones, que en caso de que no sea así, el beneficiario se considerará patrón para todos los efectos y

consecuencias legales, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social:

- No podrá realizarse en las actividades sustantivas que constituyan el objeto principal de la empresa.
- Deberá justificarse por su carácter especializado que agregue un insumo adicional a los procesos de producción o de servicios.
- No podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.
- No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del beneficiario.

Todas las empresas que utilizan esquemas de *outsourcing* deberán cumplir con los cuatro requisitos que pide la Ley en su artículo 15-A, no hay interpretación en el artículo, porque se deben cumplir todas las condiciones para que sea un esquema legal y los patrones o compañías contratistas no sean obligadas solidarias en caso de incumplimiento de derechos laborales de los trabajadores por parte de las empresas de outsourcing.

Hay un punto que tampoco está contemplado en la Ley: el caso donde un trabajador quisiera exigir la participación de utilidades por parte de las empresas que resulten como responsables solidarias frente a la autoridad. Existe esta duda debido a que la Ley no señala un cálculo alternativo por parte de los patrones o empresas obligadas solidarias, por lo que difícilmente el trabajador obtendría utilidades de las empresas con las que no tiene un contrato de trabajo.

El artículo 15-C señala que la empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse en todo momento de que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores del contratista.

También se establecen los casos en que se presumirá doloso el trabajo en régimen de subcontratación y, por lo tanto, prohibido. En este caso se establecen las consecuencias de esta presunción conforme lo siguiente: se presume doloso el trabajo bajo este régimen cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las contratistas o beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo, de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores, o se trate de impedir el ejercicio de sus derechos individuales o colectivos. En este caso se impondrá **una multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general.**

En ese sentido se debe señalar que aunque la materia laboral y la seguridad social son dos disciplinas íntimamente relacionadas, cada una tiene un ámbito de regulación independiente, respecto a las obligaciones que establecen y los derechos especiales de los patrones y trabajadores. Por ello no existe razón jurídica para que la regulación del outsourcing incluida en la reforma a la Ley Federal del Trabajo suspenda o suprima una obligación tan importante en materia de seguridad social, y sobre todo si no se contraponen.⁷²

Como es de percatarse que la subcontratación en México en ningún momento ha demostrado que sea una vía alternativa con beneficios para la clase trabajadora, más bien ha incidido en los procesos de precarización del trabajo y la violación de los derechos laborales, plasmados en nuestra Constitución y su ley reglamentaria.

8. Consideraciones Finales

Hoy en día el *Outsourcing* es una estrategia de negocios que permite encargar a una empresa externa que desempeñe funciones (no estratégicas) en otra empresa. Ahora se define a esta actividad como Régimen de

⁷² Colegio de Contadores Públicos de México. ***Causa y efecto de la relación laboral en el Outsourcing.*** Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social - Sur Núm. 2. Mayo 2013. Visto en: http://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf

Subcontratación, y establece que para que una empresa pueda contratar a trabajadores de un intermediario laboral o empresa prestadora de servicios se deberán de cumplir requisitos esenciales tales como no abarcar en su totalidad las actividades de la empresa, justificar su carácter especializado, y no comprender tareas iguales a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con estas condiciones, la empresa que contrate la prestación de servicios de los trabajadores se considerará patrón de estos, incluyendo las obligaciones de seguridad social, asimismo el contratante deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumpla con las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

Esta reforma surge por la necesidad de que las empresas hoy en día requieren crecer utilizando menor capital y tener la capacidad de responder a las oportunidades de la economía pretendiendo generar condiciones que permitan un desarrollo integral dentro del entorno laboral, propiciando la creación de nuevos empleos, la incursión en el mercado laboral a más mujeres y jóvenes, así como el incremento de las capacidades y habilidades de los trabajadores, llevando a que las empresas, inclusive las extranjeras, inviertan en nuestro país pero sobre todo a mejorar el nivel de vida de los trabajadores lo que traerá como consecuencia mayor productividad en las empresas.

Es importante mencionar que las prácticas incorrectas en la subcontratación de trabajadores, no se acabarán con la reforma laboral, es necesario que se pongan candados de fondo para evitar las malas prácticas en la actualidad en perjuicio de los trabajadores.

Finalmente, una propuesta para el desarrollo de este trabajo, sería que se unifiquen los términos para denominar esta figura de la subcontratación, que también es entendida como *outsourcing* o tercerización entre otras más, y que son empleadas como sinónimos, o que sea adicionado un artículo en la ley de la materia que defina cada concepto para así darle un mayor sentido a cada

figura; pues nuestra Ley Federal del Trabajo no contempla el término *outsourcing* y que es usado frecuentemente como sinónimo de subcontratación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde el inicio de la vida en sociedad el hombre ha buscado la igualdad, el bienestar y tener una mejor calidad de vida, y es a través de la lucha social y del pasar de los años que ha alcanzado todos estos objetivos. El Derecho del Trabajo constituye una rama del Derecho que tiene como principio fundamental, la de tutelar y garantizar los derechos de la clase trabajadora así como regular todos los aspectos que rigen las condiciones de trabajo en las relaciones entre patrón y trabajador.

SEGUNDA.- La ley laboral a partir de la reforma publicada el 30 de noviembre de 2012, regula el tema de subcontratación, así mismo, existen otras denominaciones como tercerización, externalización, *outsourcing*.

TERCERA.- El *Outsourcing* es un tema de actualidad en el que el objeto principal de la empresa es la reducción de gastos directos, basados en la subcontratación de servicios que no afectan la actividad principal de la empresa. Es una modalidad por la cual la empresa beneficiaria se ahorra gastos como capacitación, seguridad social, participación de utilidades, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otras prestaciones. Sin embargo, esto genera que los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing* sean menos comprometidos con la empresa beneficiaria, representando pérdidas para ésta, debido a que la productividad de estos trabajadores no es la misma.

CUARTA.- *Outsourcing* es una palabra de origen extranjero, misma que utilizan algunas empresas para denominarse y a la vez, distinguirse de otras que se dedican a la misma actividad. Proviene de dos palabras del idioma inglés: “*out*” que en español significa “fuera, afuera, hacia afuera” y “*sourcing*” que en español significa “cualquiera que provea información indispensable o primaria”,

por lo tanto podemos decir que el *outsourcing* es la recepción de una Empresa de un servicio por parte de un proveedor externo (Empresa *Outsourcing*).

Esta figura es la consecuencia inmediata de la globalización y de la competitividad de y entre las empresas, pues busca ahorrar tiempos y costos, centrando la atención de la empresa en el objeto principal y para el cual fue creada: la producción; por ello, el surgimiento de esta figura es netamente económico, pero con una característica esencial: la búsqueda de bienes y servicios a un costo menor. Hay que gastar menos y ganar más.

QUINTA.- Podemos decir entonces, que el *outsourcing* es la decisión de una empresa, mediante la cual decide que una actividad no principal de la misma, pase a manos de otra empresa a fin de que ésta segunda explote y desarrolle esa actividad, a fin de que lo haga de manera eficaz y eficientemente, a un bajo costo. No es más que un proceso de desconcentración dentro de una empresa. Es el resultado de la globalización económica: competitividad económica entre las empresas.

SEXTA.- En nuestro país uno de los mecanismos más usuales para llevar a cabo procesos de subcontratación de personal es el efectuado por medio de las denominadas agencias de colocación. En ellas el trabajador suscribe un convenio individual de servicios por obra determinada, convenio que establece que el empleado accederá a prestar sus servicios a donde la agencia lo canalice. Por conducto de estas instancias se ha propiciado la triangulación de las relaciones de trabajo, en la medida en que ya no es preciso que un empleado sea contratado directamente por una empresa, sino que ahora se emplea con una agencia de colocación por medio de la cual lleva a cabo tareas para beneficio de un tercero.

SEPTIMA.- Pese a que la subcontratación es una práctica extendida en el ámbito del trabajo en nuestro país, no se ha determinado con exactitud la

cuantía o magnitud de esta forma de empleo, debido a que se trata de una figura cuyo ejercicio se llevaba a cabo en condiciones cercanas a la informalidad. La flexibilización de los derechos laborales, es una de las tantas consecuencias negativas que el modelo económico neoliberal ha instaurado a nivel mundial. En este contexto, la práctica del *outsourcing* o subcontratación comienza a ser cotidiana no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

La importancia de este fenómeno radica en la precarización y nulificación de las condiciones con las que podrán ser contratados los trabajadores a partir de la entrada en vigor de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. No obstante que la realidad laboral en México se desarrolla mediante esta figura de “subcontratación” a través de las *outsourcing*. Ello, sin alguna duda, significa un grave y lamentable retroceso histórico para los derechos laborales individuales y colectivos que la sociedad mexicana ha logrado.

OCTAVA.- El 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma laboral, la cual entre otros aspectos, regula el régimen de subcontratación. En ella se establecen los lineamientos que deben ser cumplidos con la finalidad de que las empresas contratantes no asuman el riesgo de que sean considerados patrones para todos los efectos de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. Entre las múltiples adiciones realizadas en la reforma a la ley de la materia, cabe mencionar que una de las más controvertidas socialmente fue la legalización de la subcontratación mediante los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D.

NOVENA.- La legislación laboral mexicana, anteriormente no contemplaba una definición exacta para el término de subcontratación, por lo cual, además de carecer de una clara concepción, éste término carecía también de legalidad; el hecho de que la palabra *outsourcing* o subcontratación, en el contexto

mexicano, jurídicamente no remitía a ningún significado en concreto; se trata de un anglicismo que usan los administradores de empresas, los economistas y los sociólogos por igual, pero que adolecía de una conceptualización jurídica formal, lo que dificultaba, desde el ángulo jurídico, acercarse a su comprensión y entendimiento.

DÉCIMA.- No obstante lo anterior, en la aprobación de la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, más allá de combatirse esta violación laboral, lo que se hizo fue reconocerla como una modalidad de contratación completamente legal. De esta manera, se otorgó una clara definición para el término de subcontratación, ello por medio de la adición del artículo 15-A, que textualmente dice:

Artículo 15-A. “El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

DÉCIMA PRIMERA.- La falta de un marco jurídico más estricto y las dificultades técnicas que en los últimos años se han tenido para avanzar hacia la construcción de un concepto claro de *outsourcing*, ha llevado hacia el abuso en muchos países de la figura de la subcontratación en perjuicio de los derechos de los trabajadores, principalmente ante la negativa de reconocer el estatus de trabajador subordinado.

DÉCIMA SEGUNDA.- Los objetivos del *outsourcing* no son más que la búsqueda de mejores alternativas para que las empresas, productoras y proveedoras de bienes y servicios, puedan competir entre sí y al mismo tiempo, enfoquen los recursos tanto económicos como humanos, al cumplimiento de su objetivo principal: producción.

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

DÉCIMA TERCERA.- Los trabajadores que son contratados por *outsourcing*, generalmente lo son para que presten sus servicios personales y subordinados para otras empresas, ya sea a través de contratos de servicios profesionales celebrados entre empresas y/o contratos de suministro de personal. Posteriormente, estos trabajadores laboran para la empresa, que denominan las *outsourcing* como “cliente”, dentro de sus instalaciones, pudiendo ser también una sucursal, agencia o establecimiento de la misma.

De esta manera, el trabajador que ha sido contratado por una *outsourcing* se encuentra obligado a prestar sus servicios personales y subordinados para una empresa diversa a la que lo contrató. Esto provoca que el trabajador que se encuentra en este supuesto no tenga un sentido de pertenencia, es decir, no se sienta parte respecto del lugar de prestación de sus servicios.

DÉCIMA CUARTA.- Como parte del análisis del fenómeno, es posible identificar inicialmente algunas ventajas y desventajas que para las empresas tiene la subcontratación de servicios externos, por ejemplo, la subcontratación permite a las organizaciones concentrarse en aspectos más generales del negocio, al tiempo que los detalles operativos los asume un experto externo, lo cual contribuye a que las compañías se tornen más flexibles, dinámicas y estén en mejores condiciones para hacer cambios que les permitan afrontar los mercados, disposición más apropiada de los fondos de capital, permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla; se puede disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas y se tiene

un mayor control sobre costes, plazos y calidades y se presenta una reducción de los costos de reclutamiento y selección, ahorros en publicidad para atraer candidatos, costos de capacitación y entrenamiento, tiempo invertido en entrevistas y evaluaciones, disminución de rotación de personal, por ejemplo.

DÉCIMA QUINTA.- En cuanto a las desventajas, se presenta un estancamiento tecnológico en los procesos de producción derivadas de la falta de innovaciones implementadas por las empresas abastecedoras externas, lo cual lleva a que la empresa pierda contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar productos y procesos por ejemplo, al involucrarse una empresa externa en el proceso de producción de otra, existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de abastecedor en competidor, no todos los empleados que pierdan su puesto como resultado de la subcontratación podrán ser absorbidos por las empresas prestadoras de servicios. Igualmente se tiene un incremento de costos en el cambio de abastecedor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio y la baja de la moral de los empleados en general; se pierde el control sobre los proveedores, pasando a depender de éstos, con el riesgo de que se expandan dentro de la empresa; se pierde la confidencialidad de los procesos de producción, aunado a una reducción de beneficios a largo plazo y pérdida de control sobre la producción.

DÉCIMA SEXTA.- Esta reforma surge por la necesidad de que las empresas hoy en día requieren crecer utilizando menor capital y tener la capacidad de responder a las oportunidades de la economía pretendiendo generar condiciones que permitan un desarrollo integral dentro del entorno laboral, propiciando la creación de nuevos empleos, la incursión en el mercado laboral a más mujeres y jóvenes, así como el incremento de las capacidades y habilidades de los trabajadores, llevando a que las empresas, inclusive las extranjeras, inviertan en nuestro país pero sobre todo a mejorar el nivel de vida

de los trabajadores lo que traerá como consecuencia mayor productividad en las empresas.

DÉCIMA SEPTIMA.- Una propuesta para el desarrollo de este trabajo, sería, que se unifiquen los términos para denominar esta figura de la subcontratación, que también es entendida como *outsourcing* o tercerización entre otras más, y que son empleadas como sinónimos, o que sea adicionado un artículo en la ley de la materia que defina cada concepto para así darle un mayor sentido a cada figura; pues nuestra Ley Federal del Trabajo no contempla el término *outsourcing*, que es usado frecuentemente como sinónimo de subcontratación.

BIBLIOGRAFÍA

1. BUENO RODRÍGUEZ, Luis. et. al. ***Outsourcing: Modelo de simulación laboral y precarización del trabajo***. CILAS. México, 2011.
2. DÁVALOS MORALES, José. ***Derecho Individual del Trabajo***. Décima segunda ed. Ed. Porrúa. México 2002.
3. DE BUEN LOZANO, Néstor. ***Derecho del Trabajo***. Tomo I. Décimo tercera ed. Ed. Porrúa. México 2000.
4. DE BUEN LOZANO, Néstor. ***Derecho del Trabajo***. Tomo I. Cuarta ed. Ed. Porrúa. México 1981.
5. DE LA CUEVA, Mario. ***El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo***. Actualizada por el Dr. Porfirio Marquet Guerrero. Tomo I. Décimo Quinta ed. Ed. Porrúa. México 1998.
6. CARPIZO, Jorge. ***Estudios Constitucionales***. Tercera edición. Ed. Porrúa. México 1991.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. ***El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano***. Ed. Trillas. México 1997.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. ***Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales***. Editorial Trillas. México 2004.
9. CRUZ, Barney O. ***Historia del Derecho Mexicano***. Ed. Oxford. México 1999.
10. FERNÁNDEZ, Jorge et. alt. ***Alrededor de 1915, Los batallones rojos, el Dr. Atl y las huelgas***. En: Memoria del 2º coloquio regional de historia obrera Ed. Cehsmo, México 1980.
11. 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.
12. ROTHER, Bryan e Ian Robertson. ***Outsourcing***. Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez. Ed. Limusa. México 1996.
13. RUIZ, Ramón Eduardo. ***La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero (1911-1923)***, Ediciones Era, México, 1976.

14. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, et. al. **La Subcontratación: un fenómeno global. Estudio de Legislaciones comparadas.** UNAM. México 2011.
15. SERRANO ÁLVAREZ, Pablo. **Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología 1930-1915.** Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México. México 2012.
16. Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Manual del Justiciable.** "Materia Laboral". Ed. Confunda. México 2004.
17. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo.** Tomo I. Sexta ed. Ed. Porrúa. México 1981.
18. TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho Social Mexicano.** Porrúa. México 1978.
19. WHITE, Robert y James Barry. **Manual del Outsourcing.** Traducción de Carlos Ganzinelli. Ed. Gestión 2000. España 2000.
20. VARGAS MENCHACA, José Manuel. **Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales: Reglas y Consejos para Preparar Trabajos de Investigación Documental.** [s.l.i.] [s. e.], 1990.

DICCIONARIOS JURÍDICOS

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. **Diccionario Jurídico Mexicano.** Ed. Porrúa. México 2003.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. **Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social.** UNAM. Ed. Porrúa. México 1994.
3. Lastra Lastra, José Manuel. **Diccionario de Derecho del Trabajo.** Ed. Porrúa- UNAM. México 2011.
4. DE PINA, Rafael. **Diccionario de Derecho.** Vigésimo cuarta ed. Ed. Porrúa, México, 1997.

MARCO LEGISLATIVO

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.** Ediciones Fiscales ISEF. México 2015.
2. **Ley Federal del Trabajo de 1970.** Ed. Sista. México 2015.
3. **Ley Federal del Trabajo de 1970.** “Derechos Humanos Laborales, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nonagésima ed. Ed. Porrúa México 2013.

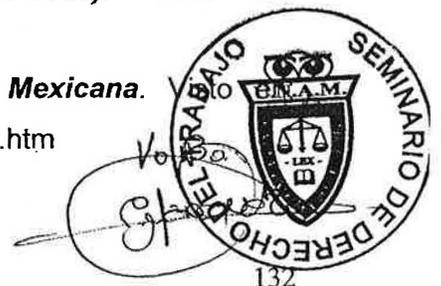
HEMEROGRAFÍA

1. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús. ***Elementos de Análisis sobre la Regulación Legislativa de la Subcontratación Laboral.*** Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo número 8. México 2006.
2. GONZÁLEZ, Susana. **La Jornada.** “Se disparan outsourcing y el trabajo no remunerado”. Secc. Economía. Lunes 9 de marzo de 2015.

FUENTES ELECTRÓNICAS

1. ÁLVAREZ, David. ***Antecedentes Históricos y Evolución del Derecho del Trabajo.*** Visto en: <http://temasdelderecho.blogspot.mx/2011/11/antecedentes-historicos-y-evolucion-del.html>
2. CASTILLO REYNOSO, Carlos. ***La Materia Laboral en las Leyes de Indias.*** Alegatos, núm. 61, México, septiembre/diciembre de 2005.
Visto en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf>
3. CURIEL SANDOVAL, Verónica Alejandra. “La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México”. ***Alegatos. Secc. Artículos de Investigación.*** Núm. 83. Enero-abril. México 2013.
Visto en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/76/83-12.pdf>

4. Colegio de Contadores Públicos de México. **Causa y efecto de la relación laboral en el Outsourcing**. Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social - Sur Núm. 2. Mayo 2013. Visto en: http://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf
5. **Criterios Aprobados por el Pleno Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.** Visto en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html
6. ESR. **Empresa Socialmente Responsable**. Visto en: <http://www.empresasocialmenteresponsable.com/>
7. EUDAVE ANGUIANO, Víctor Alberto. **La Responsabilidad Laboral en los Regímenes de Subcontratación y de Intermediación, bajo el concepto de "Unidad Económica"**. Visto en: http://www.dofiscal.net/pdf/doctrina/D_DPF_RV_2013_211-A8.pdf
8. Instituto de Investigaciones Jurídicas. **Constitución Política de la República Mexicana de 1857**. Número 4888. Febrero 12 de 1857. Visto en: <http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1857.pdf>
9. MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier. **Artículo 123**. Pág. 2. Visto en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/127/5.pdf>
10. Organización Internacional del Trabajo. **Convenios y Recomendaciones**. Visto en: <http://goo.gl/EXzoGV>
11. PANECATL, Sarahí. **Movimiento Constitucionalista: ¿Alianza o no alianza?** Visto en: <http://goo.gl/lc8uH8>
12. PONCE ARREDONDO, Norberto. **La relación Laboral: Elementos esenciales de su existencia**. Visto en: <http://goo.gl/YIUsm4>
13. Secretaría de Gobernación. **El Movimiento Obrero durante el Porfiriato (1877-1911) y la Revolución Mexicana (1910-1920)**. Visto en: <http://goo.gl/T0cNjO>
14. TALAVERA FRANCO, Ramón. **La Revolución Mexicana**. <http://www.culturafronteriza.com/revolucion%20mexicana.htm>



132

14. IX. 2016