

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

PROGRAMA DE ESPECIALIDAD EN

DERECHO CONSTITUCIONAL

FACULTAD DE DERECHO

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO DERECHO HUMANO A  
TRAVÉS DE LA SENTENCIA “LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ” Y SU  
APLICACIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

TESINA

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

ESPECIALISTA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

PRESENTA:

EFRAÍN EZEQUIEL ANDRADE CHÁVEZ

TUTOR: DOCTORA LILIA GARCÍA MORALES

CIUDAD DE MÉXICO, ENERO 2019



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **Agradecimientos**

**A mis padres: Elizabeth y Rubén,** mis héroes, por ser y estar siempre presentes, por su amor incalculable, por creer en mí y ser ese motor indispensable en mi vida. Infinitas Gracias.

**A mis hermanos: Rubén y Ángel,** Por ser mi ejemplo de constancia, lucha, honradez e inteligencia; por estar a lo largo de esta gran travesía siempre a mi lado. Los admiro mucho

**A mis amigos: Eva, Fidel, Jacqueline y Tania,** Por sembrar y cultivar la semilla de la amistad, por su apoyo constante pero sobre todo por sus consejos y consideraciones hacia este trabajo.

**A mis jefes: Dr. Ricardo Méndez-Silva, Mtra. Gabriela García y Mtro. Esteban Beristain,** por su pasión y entrega en el mundo del Derecho; por enseñarme y guiarme a lo largo de mi vida profesional y nunca olvidar el sentido humano indispensable en las relaciones laborales.

**A mi maestra y tutora: Dra. Lilia García Morales,** por su gran compromiso hacia la docencia, por guiarme, enseñarme y compartir su pasión por el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, por sus consejos y guía a lo largo de este trabajo de investigación.

**Universidad Nacional Autónoma de México,** por nunca perder su sentido de lucha y visión social, por creer en los jóvenes y darnos una oportunidad inmensa de superación; por ser después de todo mi Alma Máter.

# Índice

<b>CAPÍTULO I LINEAMIENTOS GENERALES .....</b>	<b>1</b>
1. EL TRABAJO .....	1
2. EL DERECHO DEL TRABAJO .....	3
2.1 Fines esenciales y características del Derecho del Trabajo .....	5
2.2 Principios del Derecho del Trabajo .....	7
2.3 La Estabilidad en el Empleo .....	12
2.4 Relación Laboral y el Contrato .....	18
2.4.1 La Relación de Trabajo .....	19
2.4.1.1 El Contrato de Trabajo .....	22
2.4.2 Subcontratación (Outsourcing) .....	26
2.4.3 Contrato por Honorarios .....	31
2.4.3.1 Distinción entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales .....	34
<b>CAPÍTULO II ANTECEDENTES HISTÓRICOS .....</b>	<b>39</b>
1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	39
1.1 La Organización Internacional de Trabajo (OIT) .....	41
2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	41
2.1 La Constitución Mexicana de 1917 .....	42
2.2 Ley Federal de 1931 .....	44
2.3 Reforma Constitucional de 1962 en relación a la Estabilidad en el Empleo .....	45
2.4 Reforma de 1962 de la Ley Federal del Trabajo en materia de Estabilidad en el Empleo .....	46
2.5 De la Ley Federal del Trabajo de 1970 al 2012 .....	47
2.6 Reforma Laboral del 2012 .....	48
<b>CAPÍTULO III LA ESTABILIDAD LABORAL A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE .....</b>	<b>52</b>
1. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL .....	52
1.1 Disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo .....	52
1.2 Convención Americana de Derechos Humanos y Protocolo de San Salvador .....	55
1.2.1 Protocolo de San Salvador .....	59
1.2.2 Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Lagos del Campo vs Perú” .....	60
1.2.2.1 Entorno Jurídico del Perú .....	60
1.2.2.2 Antecedentes de la Sentencia Lagos del Campo vs. Perú .....	63
1.2.2.3 Análisis de la Sentencia “Lagos del Campo vs. Perú” .....	64

1.2.2.4 Importancia del precedente emitido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y su relación con México.....	69
2. LEGISLACIÓN NACIONAL.....	77
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	78
2.2 Ley Federal del Trabajo.....	78
<b>CAPITULO IV ANÁLISIS JURÍDICO-PRÁCTICO DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MÉXICO</b>	
.....	<b>81</b>
1. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA EN MÉXICO DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL .....	81
2. ANÁLISIS DEL CONTRASTE EXISTENTE ENTRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y LOS CRITERIOS EMITIDOS POR LA CIDH EN LA SENTENCIA “LAGOS DEL CAMPO VS PERÚ” .....	84
3. SUBCONTRATACIÓN O OUTSOURCING Y CONTRATACIÓN POR HONORARIOS FRENTE AL CASO “LAGOS DEL CAMPO VS PERÚ” .....	90
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>98</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>

## Introducción

El respeto y vigilancia de los derechos humanos, va más allá de seguir lineamientos jurídicos, su finalidad es el establecimiento de principios éticos necesarios dentro de cualquier sociedad democrática que ayuden a reducir las diferencias estructurales entre los diversos actores de una sociedad, construyendo una cultura de paz, libertad y solidaridad.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos es un tribunal internacional autónomo perteneciente a la Organización de los Estados Americanos encargada de la protección regional de los derechos humanos, especialmente en los Estados que han firmado y ratificado la Convención Americana de Derechos Humanos. Los casos que llegan a la Corte son llevados a su jurisdicción por la Comisión Interamericana y sus resoluciones son definitivas, inapelables y vinculantes para los Estados.

La presente investigación está basada en la resolución definitiva del caso “Lagos del Campo vs. Perú”, emitida por la Corte Interamericana el 31 de agosto de 2017, siendo esta la primera sentencia que contemplaría el derecho a la Estabilidad en el Empleo como Derecho Humano.

No es ocioso el pronunciamiento, si bien el concepto de Estabilidad en el Empleo es uno de los pilares esenciales dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales, al elevarlo a rango de Derecho Humano obtiene una protección especial, toda vez que son derechos inherentes a los seres humanos, sin tomar distinción alguna por su nacionalidad, sexo, origen étnico, raza, color, lengua, orientación sexual, entre otros.

La protección del Derecho Humano a la Estabilidad en el Empleo tiene sentido en un mundo globalizado, donde las relaciones laborales son cada vez más complejas y en las que se ha buscado difuminar la figura del patrón, ocasionando con ello la pérdida de derechos mínimos que protegen a la parte más débil dentro de las relaciones obrero-patronales: los trabajadores.

La importancia de la **sentencia “Lagos del Campo vs. Perú”** en México debe de entenderse a través de la presencia de un bloque de constitucionalidad que ayuda a interpretar las normas de derechos humanos o cualquier norma en general que contenga un derecho humano en específico, por medio de este, se debe de buscar la interpretación del derecho más amplia para el caso concreto en beneficio de la persona; en el mismo sentido debe de recordarse que con motivo de la Contradicción de Tesis 293/2011, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que resultan vinculantes al Estado mexicano los criterios jurídicos vertidos en las sentencias de la Corte Interamericana sin importar que México haya sido parte, o no, de ella.

En la presente investigación, se establece el marco jurídico existente en las relaciones laborales, se realiza un **análisis histórico del derecho laboral y del principio** de la Estabilidad en el Empleo, se estudiará la regulación en el ámbito nacional e internacional de dicho principio, así como la realización del análisis de la sentencia “Lagos del Campo vs Perú” y su comparativo con la legislación vigente en nuestro país.

La finalidad de realizar el comparativo de la sentencia con la normatividad vigente, es descubrir si México observa dentro de su marco jurídico laboral los derechos humanos de los trabajadores, en específico del derecho humano a la Estabilidad en el Empleo, enfocándonos en la

regulación al *outsourcing* y en el uso práctico que se le ha dado al contrato de prestación de servicios profesionales disfrazando con ello relaciones laborales.

El análisis vertido en nuestra investigación se centrará en el terreno jurídico, dejando para futuros trabajos el marco económico-social que pudiera derivarse del derecho a la Estabilidad en el Empleo y las relaciones laborales.

Finalmente es necesario aclarar que los sujetos que intervinieron en los dos casos modelo (Sebastián de Iturbide y Patitos de Hule S.A de C.V), utilizados en la presente investigación han sido modificados para fines didácticos, únicamente.



## **Capítulo I Lineamientos Generales**

En este capítulo esbozaremos los aspectos generales en relación a la institución del trabajo, el Derecho del Trabajo y las relaciones individuales del trabajo; lo que nos ayudará a delimitar nuestro tema y sentará las bases doctrinarias para comprender la importancia de uno de los principios que constituyen la base del Derecho del Trabajo y por ende del trabajador, quien presta un servicio personal y subordinado a un patrón a cambio de una remuneración que le permite tener una vida digna: la **Estabilidad en el Empleo**.

Cabe hacer mención que la presente investigación solo se centrará en el estudio de las relaciones individuales de trabajo en el ámbito privado, esto es el correlativo al apartado “A” del artículo 123 constitucional vinculado con el análisis del trabajo como un derecho humano, que se traduce en un trabajo digno.

### **1. El Trabajo**

No podemos empezar a hablar sobre el desarrollo de las relaciones laborales sin responder a la pregunta ¿qué es el trabajo? Todas las personas realizamos diariamente algún tipo de actividad, ya sea física y/o intelectual con la que logramos determinados fines, y al realizar tales actividades estamos realizando un trabajo.

Trabajo viene de los vocablos:

*Trabs, Trabis:* traba, esfuerzo

*Laborare:* labrar

*Trepaliere:* castigar, torturar.

*Thilbo:* apretar, oprimir

Las cuales nos representan las diferentes connotaciones que ha tenido el trabajo para el hombre.

El Tesoro<sup>1</sup> de la Organización Internacional del Trabajo define al trabajo como el conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad, o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Por otra parte, el empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)”<sup>2</sup> sin importar la relación de dependencia.

En el ámbito nacional la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo octavo, segundo párrafo define al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

La Ley Federal del Trabajo, hace una determinación importante en su artículo tercero al señalar que “El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, lo que se traduce en que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y decoro para el trabajador y su familia, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico”.

“Jurídicamente, el trabajo puede ser conceptualizado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este

---

<sup>1</sup> El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo es una compilación de más de 40000 términos relacionados con el mundo del trabajo, traducidos en Inglés, Francés y Español.

<sup>2</sup> Levaggi Virgilio, “¿Qué es el trabajo decente?”, OIT en América Latina y el Caribe, Sala de prensa, 2014, <https://bit.ly/1Y7wfho>

último caso, salvo excepciones especiales, se devenga una retribución considerada equivalente, que no es otra cosa que el salario.

El sistema jurídico laboral, tiene un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita un trabajo, y su fin inmediato no es otro que hacer posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional, el resguardo de la moral y, por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados como indispensables para una vida decorosa”.<sup>3</sup>

Es por ello que el trabajo, más allá de un instrumento de producción o una actividad económica, podría entenderse como un **derecho humano puente\***, que además de un ingreso económico permite un desarrollo integral de la persona que trabaja, por lo que su regulación es sumamente importante para las sociedades modernas.

## 2. El Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo es una rama jurídica moderna, su origen se remonta al nacimiento de la sociedad capitalista. Algunas corrientes, principalmente económicas destacan que esta rama del derecho pretende la regulación de la lucha de clases, es decir, lo que propone la norma jurídica del trabajo es

---

<sup>3</sup> Bencomo, Tania, "El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica", Revista Latinoamericana de Derecho Social IJ-UNAM, México, vol. VII, julio-diciembre 2008 pág. 52 y ss.

\*A lo largo de esta investigación, cuando usemos el concepto "derecho humano puente" nos referiremos aquellos derechos que una vez que han sido garantizados de manera eficiente, abren una serie de posibilidades para el ejercicio de muchos otros derechos. Por ejemplo, no podríamos pensar en el derecho a la seguridad social, sin tener previamente acceso a un trabajo.

regular la confrontación entre los dos sujetos del proceso de trabajo y evitar de esa forma un enfrentamiento que altere la paz social.<sup>4</sup>

“El trabajo es condición humana. Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena condición de bienestar humano. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.<sup>5</sup>

El Derecho del Trabajo, no es derecho patrimonial, porque no se refiere a cosas que estén en el comercio, y porque no regula el tránsito de ellas de un patrimonio a otro, sino que su concepto es humano, la parte más humana del orden jurídico, pues su fin es asegurar la salud y la vida de las personas trabajadoras y elevarlo sobre los valores patrimoniales.

“Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo”.<sup>6</sup>

Siguiendo a Mario de la Cueva, debe entenderse como Derecho del Trabajo, el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de sus actividades y la obtención de un nivel de vida decoroso. Su contenido general se desarrolla en los aspectos siguientes: la regulación de nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales y colectivas

---

<sup>4</sup> Correa Vázquez, Florencia, “La sociología del derecho laboral”, Revista Crítica Jurídica, IJ-UNAM, núm. 17, agosto 2000, pág.85

<sup>5</sup> Definición trabajo. Real Academia Española. <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

<sup>6</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos, “Derecho humano al trabajo y derechos humanos del trabajo”, primera edición, México, CNDH, 2016, pág. 3, <https://bit.ly/2Rc4TIT>

del trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del salario; prestaciones colectivas, y los derechos y obligaciones de los trabajadores, sindicatos y patrones.<sup>7</sup>

De este modo, el denominado Derecho del Trabajo, implica al mismo tiempo un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajador. Estos derechos protegen a quienes hacen del trabajo lícito modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen sus actividades en plena libertad.<sup>8</sup>

## **2.1 Fines esenciales y características del Derecho del Trabajo**

En México, el derecho del trabajo nació en la Constitución de Querétaro, y dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas: “La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos”.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, 22ª edición, México, Porrúa, 2009, t. I, pág. 94.

<sup>8</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos, *op. cit.*, pág. 4

<sup>9</sup> Dávalos, José, “Derecho individual de trabajo”, 23ª edición, México, Porrúa, 2016, pág. 13.

- **Es un Derecho Protector de la Clase Trabajadora**

Esta es una característica que la mayoría de los autores coinciden en atribuir a esta materia, y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón; débil desde el punto de vista económico, jurídico y social.

- **Es un derecho de constante expansión**

Esta característica significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, en forma ininterrumpida va ampliando, más y más su ámbito de aplicación. A esta rama del Derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación.

De ahí se expande el Derecho Laboral en 1980, regulando otras actividades en su capítulo de “trabajos especiales” quedando bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo: los artistas, deportistas, domésticos, trabajadores del campo y de las Universidades.

- **Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores**

Esta es una característica que en forma unánime se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, y significa que los derechos consagrados, en favor de los trabajadores; en la constitución y en la ley reglamentaria constituyen el mínimo que deben reconocerles y respetarles, aun sin que pudieran ser mejorados.

Por lo que el día de mañana no pudiera haber una reforma que tuviera, como objetivo, la eliminación de los días de descanso, la incrementación de las horas laborales máximas permitidas por día o la desaparición de la seguridad social para todos los trabajadores.

- **Es un derecho irrenunciable**

Dado que el Derecho Laboral representa un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores; éstas son de carácter irrenunciable e intransferible, como es el caso del pago del salario. La Constitución prohíbe el trabajo gratuito salvo las excepciones previamente establecidas en la misma.

Por ejemplo, no podría un trabajador abstenerse del ejercicio de sus derechos en una carta de renuncia anticipada como protocolo para dar inicio a una contratación laboral. El patrón está obligado a otorgarle al trabajador esos derechos mínimos constitucionales.

- **Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora**

El derecho del trabajo es reivindicador porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.<sup>10</sup>

## **2.2 Principios del Derecho del Trabajo**

El diccionario de la Real Academia Española define al vocablo principio, como norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta; y al principio de derecho; como norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales.

El derecho del trabajo se sustenta sobre reglas, verdades y axiomas de base filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en

---

<sup>10</sup> *Ibídem*, págs. 17

todas y cada una de sus instituciones y orientan al juzgador para emitir sus resoluciones.

Para Muñoz Ramón, los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente consagrados en sus normas”.<sup>11</sup>

Entre los principios del Derecho del Trabajo podemos mencionar los siguientes:

- **La Idea del trabajo como un derecho y un deber social**

Este principio está reconocido expresamente en el artículo 123 constitucional vigente: “Toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil”. El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo vigente, determina: “El trabajo es un derecho y un deber social”.

De acuerdo con Mario de la Cueva, el derecho de la persona a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar a la persona en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, significa el derecho del ser humano a la existencia, quiere decir, obligación de la sociedad de proporcionar a las personas la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.<sup>12</sup>

- **La Libertad del Trabajo**

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que

---

<sup>11</sup> Muñoz, Ramón, “Derecho del trabajo”, primera edición, México, Porrúa, 1976 pág. 113.

<sup>12</sup> Dávalos, José, “El Constituyente laboral”, primera edición, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana – Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2016, pág. 67 y 68



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

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales **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 vigentes”.

- **La igualdad en el trabajo**

El tratadista brasileño Mozart Victor Russomano señala: El principio fundamental en la legislación y en la doctrina, es la absoluta igualdad en el trabajo de todos los empleados, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o su trabajo.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios:

- Para trabajo igual, salario igual
- Para trabajo igual, prestaciones iguales

Este principio está en nuestra Constitución en el artículo 123 apartado A fracción VII vigente, el cual determina: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

De igual forma la Ley Federal del Trabajo en su título tercero: Condiciones de trabajo, capítulo I Disposiciones Generales, artículo 56 vigente, establece: “Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

Aun cuando existe reglamentación al respecto, y la igualdad en el empleo es uno de los pilares del Derecho del Trabajo, nuestra realidad se muestra un poco distante a dicho principio. Tan solo en el reporte emitido por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al cuarto trimestre de 2016, “los hombres laboralmente activos reportaron un ingreso promedio de 6,204.00 pesos mensuales, mientras que las mujeres fue de 4,788.00 pesos al mes, que implica una diferencia de 1,476.00 pesos, es decir, que los hombres en términos generales ganan 30% más.

Muchos factores generan esta desigualdad. Los estereotipos aún limitan las opciones de las mujeres. Las mexicanas se ocupan, sin remuneración alguna, de más de tres cuartas partes de todos los quehaceres domésticos y del cuidado de las niñas y niños, estas horas dedicadas al trabajo no remunerado restringen el tiempo que podrían destinar al trabajo remunerado. La cultura de largas jornadas laborales dificulta que madres y padres concilien el trabajo remunerado con la vida familiar. Las mujeres siguen sufriendo elevadas tasas de violencia en el hogar y en espacios públicos y el acceso a la justicia continúa siendo desigual.

Sólo el 44.9% de las mujeres mexicanas en edad de trabajar están empleadas. Es la tercera tasa de empleo femenino más baja de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), después de Turquía (28.7%) y Grecia (41.7%), y muy por debajo del promedio de la OCDE (60.1%). Los hombres mexicanos, por el contrario, tienen tasas de empleo relativamente altas (el 78,5%), lo que da lugar a una de las mayores brechas de género en el empleo en la OCDE. Las brechas de género tienden a aumentar durante los años de formación de la familia. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México”.<sup>13</sup>

La brecha salarial en México no es la misma a nivel nacional, esta se amplía en estados con mayor presencia de industria y sector productivo y donde los salarios son más altos que el promedio nacional.

“En la Ciudad de México, los hombres perciben 8,394.00 pesos al mes en promedio y las mujeres 6,837.00 pesos, lo que significa una brecha de 23% y un diferencial en pesos de 1,557.00”.<sup>14</sup>

- **La Estabilidad en el Empleo**

Este principio es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, ya que asegura la permanencia en el empleo de los trabajadores; los protege con el fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los

---

<sup>13</sup> Cfr. Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, “La lucha por la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba ¿Cómo se compara México?”, 2017. <https://bit.ly/2N5WeWn>

<sup>14</sup> Flores Zenyazen, “Mujeres ganan 30% menos que los hombres”, El Financiero, 08 de marzo 2017, <https://bit.ly/2m28h6k>

postulados de trabajo como un derecho y un deber social, libertad e igualdad quedan sin sustento.<sup>15</sup>

“La Estabilidad en el Empleo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad de la vejez”<sup>16</sup>

### **2.3 La Estabilidad en el Empleo**

Si bien el principio de Estabilidad en el Empleo quedó comprendido dentro del subtema anterior, dada su importancia con el tema principal de esta investigación, es necesario un estudio detallado del mismo, en el que mostraremos sus particularidades y la trascendencia fundamental para el establecimiento del Derecho del Trabajo.

En todos los países existe la preocupación de velar por la continuidad y permanencia de la relación laboral, por considerarse que, en la mayor parte de los casos, la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios constituye su único medio de subsistencia, además que este principio genera derechos de antigüedad.

En México desde 1917, a través de su Constitución de ámbito social se protegió esta prerrogativa.

---

<sup>15</sup> Dávalos, José, “Derecho individual de trabajo”, 23ª edición, México, Porrúa, 2016, pág. 25.

<sup>16</sup> Morales Saldaña, Hugo Ítalo, “La estabilidad en el empleo”, primera edición, México, Editorial Trillas, 1987, pág. 16

Lo cierto es que, para que este principio tenga éxito, los medios que se utilicen deben ser compatibles con la vida política, social y económica, y tener en cuenta además la necesidad de equilibrar los intereses de las partes.

Una de las metas que se pretende lograr con la duración indefinida de la relación laboral, es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos, con todas sus consecuencias inherentes: como la posibilidad de ascenso, la mejoría de condiciones y los beneficios de la previsión social, generando con ello una verdadera Estabilidad en el Empleo.

Para Mario de la Cueva, el Derecho de Estabilidad en el Empleo, “es aquel que se otorga en el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, (en caso de incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador) y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.<sup>17</sup>

Ernesto Katz aclara que, no se podría hablar de Estabilidad en el Empleo, en los casos en que el trabajador puede ser despedido sin causa justificada, aun cuando la consecuencia sea el pago de una indemnización independientemente del monto señalado; tampoco se podría hablar de Estabilidad, cuando tal derecho se convierte en una indemnización<sup>18</sup>; por lo que en términos de dicho autor, no cabría la posibilidad de una Estabilidad relativa o absoluta, toda vez que el ejercicio de dicho derecho, únicamente le

---

<sup>17</sup> De la Cueva, Mario, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, 22ª edición, México, Porrúa, 2009, t. I, pág. 219.

<sup>18</sup> Para Mario L. Deveali, existen solamente dos clases de sanciones válidas que podrían justificar la existencia de una verdadera Estabilidad en el Empleo: ya sea cuando el Patrón debiera seguir pagando el salario al trabajador despedido, hasta que este decida voluntariamente terminar la relación de trabajo o incurra en alguna de las causales descritas por la ley para el término de la relación laboral justificadamente; o cuando se resarzan todos los daños y perjuicios, tal como si se hubiera resuelto arbitrariamente un contrato a plazo.

corresponde al trabajador, por lo que, si no se está en posibilidad de ejercerse ya sea por determinación judicial o por voluntad unilateral del patrón, simplemente el derecho no existe. No se trata de establecer una Estabilidad en el Empleo inflexible ni absoluta, sino que debe de reconocerse al trabajador como el representante efectivo del ejercicio de ese derecho y no el “objeto” sobre el que recaería la acción<sup>19</sup>.

Por ello, no se debe de olvidar que, la Estabilidad en el Empleo, es un derecho a favor de las clases trabajadoras, y lo es por dos razones:

I. Porque los trabajadores pueden renunciar a él: es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a las empresas si no se hace de forma adecuada.

II. Porque puede exigir el trabajador, el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de la reinstalación, o bien el pago de una indemnización de conformidad con la Constitución y la Ley Federal del trabajo, por el daño causado.

Para algunos, la estabilidad en el empleo representa un freno para el crecimiento de la economía y la creación de nuevas fuentes de empleo, pues se considera que los malos elementos tendrán que permanecer en la empresa aún en contra de la voluntad de los parones, ocasionando con ello el pago de un salario no merecido y el encarecimiento de la mano de obra.

---

<sup>19</sup> Katz, Ernesto R., “La estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del trabajo”, primera edición, Buenos Aires, Roque Depalma Editor, 1957, págs. 1- 11.

Tampoco podemos ser omisos e ignorar la propuesta innovadora que Esteban Beristain menciona en su artículo “Flexiseguridad”, como una posible salida a través de la cual, por medio de la implementación de políticas públicas laborales, se consigue un aparente emparejamiento y adaptación del mundo laboral y económico, situación que llegaría a eliminar el conflicto existente entre la estabilidad en el empleo y la creación dinámica de nuevas formas de relaciones laborales<sup>20</sup>. Lo cierto es que a dicha propuesta, se le ha criticado que pareciera someter el marco jurídico laboral al ritmo del crecimiento económico, olvidándose por completo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo. Más allá del “fordismo” se trata de respetar el marco jurídico elemental en materia de derechos humanos laborales y ello por supuesto enmarca a la Estabilidad en el Empleo.

Las críticas en relación a la incompatibilidad de la Estabilidad en el Empleo con el crecimiento económico, a nuestro parecer quedan completamente desvirtuada, pues para ello la Ley Federal del Trabajo enuncia una serie de circunstancias por las cuales se puede rescindir el contrato del trabajador sin responsabilidad para el patrón, evitando así posibles cargas económicas y el detenimiento del crecimiento laboral.

**“Artículo 47:** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

---

<sup>20</sup> Beristain Gallegos, Esteban, “Flexiseguridad”, Revista Mexicana de Seguridad Social, México, núm. 17, julio-diciembre de 2013, págs. 3 – 29.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;



X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;”

La Ley Federal del Trabajo tiene una importante manifestación del principio de Estabilidad en el Empleo, ya que determina que, en un inicio toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral. Esta regla esta consignada en el artículo 35 vigente de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que establece: “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 igual forma el artículo 37 de la LFT señala las excepciones por las cuales la relación de trabajo pudiera estar limitada en cuanto a su

temporalidad: “El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Esta disposición adquiere un mayor relieve en el artículo 39 LFT: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

## **2.4 Relación Laboral y el Contrato**

El tema de la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo entre el patrón y el trabajador individualmente considerado, ha sido materia de debate y polémica desde la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Para algunos autores, la cuestión del contrato y de la relación de trabajo constituye el punto básico para la consecución de la autonomía misma del derecho del trabajo. Otros autores han sostenido la idea del contrato de trabajo como la base o piedra angular del derecho del trabajo, en tanto que para algunos más, la diferencia entre contrato y relación de trabajo ha

perdido actualidad, ya que las teorías que sostienen ambas posiciones se han acercado notablemente.<sup>21</sup>

#### **2.4.1 La Relación de Trabajo**

La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de toda una teoría, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador. Sin embargo, posteriormente la propia doctrina laboral precisó y aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, hacerlos compatibles e incluso coexistentes, tal como se desprende del artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo:<sup>22</sup> “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual

---

<sup>21</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, “El contrato y la relación de trabajo”, en Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, primera edición, México, UNAM-IIJ, 2003, pág. 517.

<sup>22</sup> *Ídem*

se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.<sup>23</sup>

- **Elementos de la Relación de Trabajo**

- *Prestación del servicio.* La realización de actos materiales por el trabajador. Esta prestación constituye el presupuesto de la relación, dando origen a la aplicación de la ley laboral.
- *Sujetos, patrón y trabajador.* El primero es el receptor del beneficio o del servicio; el segundo, quien lo realiza.  
De conformidad con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende como trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.  
El artículo 10 de la LFT define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- *Individualización.* Elemento que afecta a la naturaleza de la relación, de tal manera que ésta existe entre un patrón particularmente determinado y la persona real, material y efectivamente quien presta el servicio.
- *Subordinación.* Es el acatamiento por parte del trabajador, de las órdenes emitidas por el patrón durante un periodo de

---

<sup>23</sup> De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 22ª edición, México, Porrúa, 2009, t. I, págs. 179-198

tiempo, para la realización de un trabajo personal bajo condiciones previamente pactadas.

De acuerdo con el contexto de la ley, la subordinación implica por parte del patrón, una facultad jurídica de mando y por parte del trabajador un deber jurídico de obediencia.

Es el elemento más importante y distintivo de la relación laboral, pues diferencia a esta de otras y al respecto se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

Época: Novena Época  
Registro: 205158  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Jurisprudencia  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo I, Mayo de 1995  
Materia(s): Laboral  
Tesis: IV.2o. J/1  
Página: 289

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION  
ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de

disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

- *Objeto.* Se refiere a la finalidad que se persigue con la realización del trabajo.
- *Remuneración.* Elemento esencial de la relación de trabajo que implica el pago en dinero por la prestación de un trabajo.<sup>24</sup>

### **2.4.1.1 El Contrato de Trabajo**

Hablar del contrato de trabajo es referirnos a la naturaleza social del derecho del trabajo, a los derechos humanos, a la justicia social, al estado de derecho y al progreso dentro de un marco jurídico, toda vez que el contrato individual de trabajo regula la prestación de un servicio de una persona humana a otra persona física o moral dentro del marco del derecho positivo, en un estado de derecho.

Las relaciones de trabajo, como hemos dicho, tiene como centro y fundamento al ser humano y las relaciones de trabajo de carácter individual, bien sea que éstas se establezcan por tiempo u obra determinada o bien se

---

<sup>24</sup> Hernández Herrera, Juan, "Derecho laboral", primera edición, México ,Grupo Editorial Patria, 2011, pág. 18

establezcan permanentemente, es decir, por tiempo indeterminado a través de una contratación de naturaleza social.<sup>25</sup>

Según Guillermo Cabanellas: “se define al contrato de trabajo como el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.<sup>26</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, define al contrato 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”.

Este contrato de naturaleza social se caracteriza por ser:

- *Sinalagmático*. Establece obligaciones mutuas entre las partes, y hacia terceros para el patrón en virtud del nexo contractual, por ejemplo los sindicatos y los institutos de seguridad social.
- *Consensual*. Se perfecciona por el acuerdo de voluntades respecto de su nacimiento, bastando con el disentimiento de sólo uno de ellos y el pago de una indemnización.
- *Bilateral*. Al requerir de dos partes, patrón y trabajador, con mutuos beneficios y obligaciones correlativos para las partes, pues si bien

---

<sup>25</sup> Arciniega Federico, “El contrato de trabajo”, Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, primera edición, México, IJ – UNAM, 2003, pág. 73-124

<sup>26</sup> Cabanellas, Guillermo, “Diccionario de derecho usual”, primera edición, Argentina, Heliasta, 1972, t I, pág. 428

genera obligaciones hacia terceros, éstos no tienen ninguna incidencia en la voluntad dada.

- *Oneroso*. Establece el pago de una contraprestación económica por la labor contratada, de donde se desprende que el trabajo contratado no implica una acción, sino que se requiere única y exclusivamente que el trabajador ponga su tiempo a disposición del patrón a cambio de una retribución económica, para que se entienda que el trabajador está sujeto a término de la contratación laboral.
- *De tracto sucesivo*. Sus efectos no se agotan en un solo acto, sino que se extiende por todo el tiempo que dure la relación laboral y en diversas ocasiones incluso después de terminado el nexo laboral patrón-trabajador.
- *Social*. Protege al trabajador con independencia de que se pacte en contrario de los derechos mínimos que la ley y los tratados internacionales le otorgan, por lo que toda cláusula que contravenga dicha disposición se tendrá por no puestas, dado el carácter irrenunciable de los derechos mínimos de los trabajadores consagrados en la ley aplicable.

También la Ley Laboral protege al trabajador señalando respecto al contrato de trabajo, “cualquiera que sea su forma o denominación”, de ahí que: el contrato pueda ser oral o escrito; sin importar el nombre que se le dé, pues el patrón puede pretender cambiar con el nombre la naturaleza del contrato laboral.



Vistas las características del contrato del trabajo resulta prudente el preguntarnos qué es primero, el contrato de trabajo o la relación de trabajo por lo que Federico Arciniega encuentra para ello tres posibles respuestas:

1. Sostiene el surgimiento de la relación de trabajo por el hecho de la prestación del servicio, por lo tanto, no se requiere del contrato de trabajo para que exista una relación laboral. Postura con la que nosotros coincidimos plenamente, ya que es indispensable recordar que si bien el contrato de trabajo da mayor certeza al trabajador, es una responsabilidad que corresponde directamente al patrón, por lo que su inexistencia no elimina sus obligaciones.
2. Por el contrario, la segunda postura pretende que para que pueda surgir la relación de trabajo es menester la firma del contrato de trabajo, corriente civilista que ha sido ampliamente superada en el derecho del trabajo.
3. Una tercera, que sostiene que efectivamente para que surja una relación laboral es menester que previamente se dé un acuerdo de voluntades por primigenio que sea éste. Lo anterior no excluye el que la contratación pueda celebrarse por escrito.<sup>27</sup>

Al respecto la Ley Federal del Trabajo establece una diferencia sutil pero fundamental entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo; aclarando que este último si bien es una de las fuentes que da origen a la relación de trabajo, no depende del contrato para su existencia.

---

<sup>27</sup> Arciniega, Federico, "El contrato de trabajo", Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, primera edición, México, IJ – UNAM, 2003, pág. 73-124

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

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

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

#### **2.4.2 Subcontratación (Outsourcing)**

El ***outsourcing***, palabra muy expresiva en inglés y sin sinónimo eficiente en español, puede ser traducido como: de fuente externa.

Como señala el profesor brasileño Octavio Bueno Magano, es un fenómeno que algunos denominan también descentralización o desconcentración, que se originó en las nuevas tecnologías y la tendencia a la universalización de los mercados. Según Magano, es el desmantelamiento del modelo tradicional de organización del trabajo, que suponía la inserción del trabajador en una estructura rigurosamente jerárquica de grandes dimensiones, sujeta a directrices muy puntuales y a controles sobre las modalidades de prestación del trabajo, laborando a tiempo completo y con estricto control de horarios para un solo empleador, retribuido en función al tiempo, independientemente del resultado.<sup>28</sup>

Hoy en día la empresa se concentra en aquello que constituye su actividad principal y deriva, las actividades preparatorias, complementarias o

---

<sup>28</sup> Bueno Magano, Octavio, “Alcance e limites da tercerização no Direito do Trabalho”, primera edición, Saraiva, Sao Paulo, 1995.

accesorias en un grupo de empresas de menor dimensión y complejidad, que surgen como pequeñas o medianas unidades de producción sometidas a la empresa grande pero conservando cierta autonomía que les permite mantener el manejo de la actividad de los trabajadores.

Al reducirse en dimensión, la gran empresa no deja de producir, sino que ya no lo hace directamente en su integridad; parte muy importante la desplaza o encarga a otras empresas.<sup>29</sup>

La figura del *outsourcing* no es nueva para nosotros, y tiene la finalidad de evadir, tanto cargas fiscales como el cumplimiento de la ley laboral, y como es evidente ataca a la estabilidad en el empleo.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, en los artículos 12 y 13,<sup>30</sup> intenta definir lo que es un intermediario, y lo que no lo es, dichos artículos son oscuros y complejos en su terminología y con ello, aprovechándose las empresas, sobre todo, las que proporcionan el servicio de *outsourcing*, para realizar un acto de simulación jurídica, y así, desvincular a los patrones de sus obligaciones.

---

<sup>29</sup> Pasco Cosmópolis, Mario, "Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral", Revista de la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia, Costa Rica, 2006, <https://bit.ly/2V7MLPt>

<sup>30</sup> Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. Fe de erratas al artículo DOF 30 04 1970.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril 1970, última reforma publicada en el DOF 12-06-2015.

Algunos reconocen esta figura como un proceso económico mundial, en el cual, una empresa mueve o destina los recursos orientados a hacer una tarea específica a otra empresa con labores especializadas. También podría definirse como un servicio exterior a la organización que actúa como una extensión de los negocios mismos, pero que responde con una organización propia, para la confirmación de un actuar más productivo y menos derrochador; para nosotros, estas formas no son de intermediario, sino verdaderos patrones.

Existe una diferencia importante, entre intermediario y el subcontratista, que se debe esclarecer. Un intermediario no tiene relación laboral, ni con el trabajador, ni con el patrón; como su propio nombre lo describe, es una persona que le busca trabajo a quien lo necesita, y le proporciona trabajo a quién lo solicite; y, que obtiene ganancias por este solo hecho.

Entre las múltiples adiciones realizadas en la reforma a la LFT, cabe mencionar que una de las más controvertidas socialmente fue la legalización de la subcontratación mediante los artículos 15a, 15b, 15c y 15d. A través del régimen de subcontratación, los trabajadores serán contratados de manera indirecta para desempeñar sus actividades, servicios o labor específico; delegando la responsabilidad o el compromiso laboral adquirido con éstos, no a la empresa a la cual le proporcionarán los servicios y que obtendrán los beneficios mayores, sino a la empresa que los contrató directamente, es decir, al llamado comúnmente *outsourcing*, el cual, cabe mencionar que la mayoría de los casos, no cuenta con el capital suficiente, ni mucho menos con la infraestructura mínima para satisfacer las prestaciones básicas legales de todos “sus empleados”; y tampoco podrían garantizar cubrir a un trabajador las cantidades económicas a las cuales se les condene con motivo de una demanda laboral.

“**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:

- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, 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.

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”.

La aprobación del régimen de subcontratación, no es más que la legalización de la figura de triangulación utilizada para la contratación de trabajadores, en donde el traspaso de obligaciones de un supuesto patrón a otro se convierte en una práctica cotidiana.

La contratación mediante el comúnmente conocido “*outsourcing*” atenta contra el **principio de estabilidad en el empleo**, el trabajador contratado por una empresa “intermediaria”, difícilmente vuelve a tener relación alguna con este patrón (que es quien originalmente lo contrató), ya que todas sus actividades y su relación laboral empieza a ser directa y únicamente con la

contratante o también llamada empresa beneficiaria; a la cual la ley actual se encarga de deslindar de cualquier obligación, tratando de evitar esta relación obrero-patronal.<sup>31</sup>

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”.

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

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<sup>32</sup> y siguientes de esta Ley”.

La legalización de la subcontratación en México a partir del 2012, entra en controversia considerable con los principios básicos del derecho laboral,

---

<sup>31</sup> Curiel Sandoval, Verónica, “La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación”, Alegatos, México, No.83, enero-abril 2013, págs. 220 y ss.

<sup>32</sup> 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.

pero lo más complicado de esta situación es que se provoca un menoscabo grave en contra de la estabilidad en el empleo y en contra del principio de que el trabajador debe ser personal y subordinado a un patrón.

El problema fundamental, en cualquier manifestación contemporánea en donde el trabajo se reubica, externaliza o subcontrata, tiene que ver, en muchas ocasiones, con la falta de claridad sobre la manera como quedan resguardados y protegidos los derechos de los trabajadores involucrados, y frente a lo cual, al menos en el caso mexicano, el marco jurídico vigente muestra sus limitaciones.

### **2.4.3 Contrato por Honorarios**

“Es un convenio por virtud del cual un profesor o profesional se obliga a prestar a una persona física o moral, un servicio profesional a cambio de una retribución.

Al prestador de servicios le denominaremos el **profesional**, mientras que al que solicita el servicio lo denominaremos **el cliente**. A la retribución se le conoce como **honorario**” (de aquí deriva que cotidianamente al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, se le denomine Contrato por Honorarios).

El contrato se encuentra regulado en el Código Civil del Distrito Federal vigente, hoy Ciudad de México, en los artículos 2606 al 2615, y citaremos a continuación únicamente los artículos que tienen relevancia directa con la presente investigación:

Artículo 2606. El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos. Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Artículo 2607. Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo justamente a las costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.

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

Artículo 2609. En la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten. A falta de convenio sobre su reembolso, los anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente, con el rédito legal, desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por daños y perjuicios cuando hubiere lugar a ella.

Artículo 2614. Siempre que un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe,



quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen, cuando no diere este aviso con oportunidad. Respecto de los abogados se observará, además, lo dispuesto en el artículo 2589.

Artículo 2615.- El que preste servicios profesionales, sólo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca por la comisión de un delito.

El profesor deberá en todo momento conducir el desarrollo de su trabajo con ética, diligencia, pericia y buena fe.

El contenido de los contratos de prestación de servicios profesionales cambia según la materia sobre el que verse, por ejemplo, hay contratos que por costumbre son verbales, como los celebrados entre plomeros y clientes; aunque otros suelen hacerse por escrito como los contratos relacionados con asesoría o la prestación de servicios profesionales legales.

Es deber del profesional terminar el trabajo encomendado en el tiempo preestablecido y su derecho es recibir la retribución pactada en una sola o varias exhibiciones según sea lo acordado.

El elemento principal y distintivo en este tipo de contratos es el título legalmente expedido que deberá tener el profesional para poder desarrollar la labor encomendada.

Para dirimir las controversias en este tipo de contratos siempre será aplicable el Código Civil.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> De Buen Unna, Claudia, "El contrato de prestación de servicios profesionales, vía fraude laboral" en Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, primera edición, México, UNAM-IIJ, 2003. 169-173.

Hoy en día, los patrones a través de este contrato pretenden **negar** la existencia de la relación laboral de manera fraudulenta, a pesar de que la ley laboral dispone: “cualquiera que sea su denominación” si se presta un servicio personal y subordinado existe una relación de trabajo.

#### **2.4.3.1 Distinción entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales**

A continuación, desglosaremos de manera general cada uno de los componentes que intervienen en una relación laboral y la compararemos con los elementos que forman parte del contrato por honorarios para ver sus similitudes y diferencias; permitiendo aclarar de esta forma, el porqué es una figura que se presta para el fraude laboral en perjuicio de los trabajadores.

1. En una **relación laboral**, el trabajador es quien presta sus servicios de manera personal y directa, mientras que en el contrato por honorario la obra encomendada podrá prestarse por el profesional y sus ayudantes.

2. **La Subordinación.** Es el elemento distintivo en las relaciones laborales, la cual se refiere a la facultad de mando que tiene el patrón y la cualidad de obediencia que posee el trabajador mientras esté desarrollando sus funciones; elemento que se debe de encontrar plenamente ausente en la contratación de prestación de servicios profesionales, de lo contrario, pasaríamos del terreno civil al laboral.

Existe una tesis aislada, pronunciada por el tercer tribunal colegiado del primer circuito en materia laboral, que expresa de manera magistral esta situación.

Época: Séptima Época  
Registro: 248087  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Aislada  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Volumen 205-216, Sexta Parte  
Materia(s): Laboral  
Tesis:  
Página: 422

#### RELACION LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida; esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante [...] Por tanto, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquél, como ya se dijo el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquél dónde,

cuándo y cómo realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente a un superior jerárquico representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras.

3. El **trabajador**, generalmente no requiere de una preparación especial o técnica, mientras que para el profesional es una cualidad obligatoria y deberá tener título que lo valide.
4. En **materia laboral**, el pago se denomina sueldo o salario, mientras que para el profesional se le denomina honorario.
5. La **prestación del trabajo** se realiza en el domicilio indicado por el patrón, mientras que el profesional podrá realizarlo bajo el lugar que el disponga.
6. La **responsabilidad por actos del trabajador** ante terceros es de la empresa y la responsabilidad del profesor es personal.
7. **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** Los contratos de trabajo, se entienden que son **por tiempo indefinido** (salvo pacto en contrario),

mientras que el contrato de prestación de servicios profesionales tiene un plazo definido.

**Este punto es importante para el desarrollo de nuestro tema;** pues pone en evidencia que un trabajador, que es contratado fraudulentamente por la figura de prestación de servicios profesionales, sufre una violación grave y constante a este principio y derecho humano, pues nunca podrá gozar de los beneficios de la estabilidad en el empleo y por supuesto verá afectado todos los derechos que de este se derivan, por lo que su permanencia en ese trabajo, podría cambiar de un día para otro, viendo frustrado de manera directa el desarrollo de su personalidad.

8. **Las Controversias:** Las diferencias que surjan entre el trabajador y el patrón, deberán desahogarse ante los Tribunales Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje; mientras que el incumplimiento de las cláusulas del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, deberá hacerse en los Tribunales de materia Civil.<sup>34</sup>

Concluiremos, con un ejemplo, que mostrará la perturbación que se le ha dado al contrato de prestación de servicios profesionales para violentar los derechos de los trabajadores.

Sebastián de Iturbide, es un joven abogado que ha sido contratado por una empresa bajo el régimen de Prestador de Servicios Profesionales, las condiciones de su contrato son las siguientes: Tiene un horario de 8:00 a 20:00 horas, dispone de 2 horas de comida, debe de estar en el área asignada por su jefe para el desarrollo de sus funciones, trabaja de lunes a viernes, tiene vacaciones, firma contratos de prestación de servicios profesionales trimestralmente, le asignan tareas diarias que debe de cumplir

---

<sup>34</sup> *Ídem*

bajo un periodo de tiempo, el pago por la prestación de sus servicios es mensual y se realiza vía cheque, por supuesto, no tiene los beneficios de seguridad social, pero en voz de la persona que lo contrató “de ahí en fuera, tiene todas las prestaciones”.

La pregunta es, ¿Sebastián está siendo contratado por el régimen de Prestador de Servicios Profesionales o, como se ha indicado en este capítulo, es una forma fraudulenta de contratación laboral en perjuicio del trabajador?

## **Capítulo II Antecedentes Históricos**

Creemos que los aspectos históricos en cualquier investigación ayudan a entender las razones del panorama presente; sin embargo, por la brevedad de este trabajo, nuestro segundo capítulo más allá de una narración histórica será apenas una descripción de las diferentes etapas de evolución del Derecho del Trabajo.

### **1. Antecedentes Internacionales**

“La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y la conciencia.

Es posible sumergirse en la historia para buscar fuentes y raíces y llegar así a los siglos de la dominación romana, a fin de declarar que en las figuras jurídicas conocidas con los nombres de *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*, se halla la primera y más antigua reglamentación de las prestaciones de servicios humanos. El derecho Romano puede ser aceptado como un punto de partida, pero con una significación opuesta a la que frecuentemente se le atribuye: para nadie es un misterio que las formas jurídicas mencionadas nacieron dentro de una sociedad esclavista”.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> De la Cueva, Mario, "Panorama del derecho mexicano: síntesis del derecho del trabajo", primera edición, México, Instituto de Derecho Comparado - UNAM, 1965, pág. 207-208

*“Locatio conductio operis:* Esta acción consistía en la obligación del *locator* de realizar la actividad o trabajo objeto del contrato, es decir prestar los propios servicios durante un determinado tiempo.

*Locatio conductio operarum:* La principal obligación es la de realizar la obra convenida, que puede ser muy variada: construir, transportar, fabricar, instruir, etc., pero no está obligado a efectuarla personalmente, puede servirse para ello de terceras personas”.<sup>36</sup>

El cristianismo fue la primera gran reivindicación del hombre con sentido universal, pues, al declarar la igualdad y la idéntica dignidad de todos los hombres, abrió las compuertas a través de las cuales correría más tarde el torrente de la libertad. No obstante, durante la Edad Media no pudo nacer un derecho del trabajo con el sentido universal del cristianismo, y tampoco se vio reflejado durante el periodo individualista de la revolución francesa.<sup>37</sup>

Fue hasta el siglo XVI, con la implantación del capitalismo que habría de convertirse el sueño del derecho del trabajo en realidad.

Después de la Primera Guerra Mundial, surgieron dos acontecimientos fundamentales para la evolución del derecho del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Tratado de Versalles de 1919 y la Constitución de Weimar de 1919.

---

<sup>36</sup> Moncayo Rodríguez, Socorro, “Locatio conductio, una institución unitaria con múltiples funciones económico-sociales”, Letras Jurídicas, Universidad Veracruzana, año 15, número 30, julio-diciembre 2014.

<sup>37</sup> De la Cueva, Mario, “Panorama del derecho mexicano: síntesis del derecho del trabajo”, primera edición, México, Instituto de Derecho Comparado - UNAM, 1965, pág. 209



Para ese entonces México había sido con la Constitución de 1917 punta de lanza en la evolución del derecho del trabajo.

### **1.1 La Organización Internacional de Trabajo (OIT)**

El nacimiento de la OIT, se dio con el Tratado de Versalles en 1919. Su principal función es emitir normas internacionales de trabajo, mismas que marcaran las condiciones mínimas en derechos laborales fundamentales como: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato.

Actualmente la organización cuenta con 187 Estados miembros y 206 recomendaciones, además para brindar capacitación cuenta con el Instituto Internacional de Estudios Laborales en Ginebra, Suiza y con un Centro Internacional de Formación en Turín.<sup>38</sup>

## **2. Antecedentes Nacionales**

El derecho mexicano del trabajo tiene sus antecedentes en el siglo XX, después de la Revolución de 1910, quedando plasmado en la Constitución de 1917.

Durante los años de 1910 a 1917, los gobernadores de las entidades federativas expidieron diversos ordenamientos, en los cuales se plasman los aspectos laborales que los trabajadores estimaron entonces más

---

<sup>38</sup> Quintana Pineda, Valente, "Función y origen de la organización internacional del trabajo", Revista Hechos y Derechos, núm. 9, abril 2012, <https://bit.ly/2pruZIF>

importantes como son: los aspectos de prevención y reparación de los riesgos de trabajo; las condiciones de seguridad e higiene; la limitación de la jornada de trabajo; los días de descanso semanal y la protección de las mujeres y menores trabajadores.

Entre los ordenamientos laborales más importantes de este periodo se encuentran: La Ley de Obreros de Chiapas de 1914; y la Ley de Trabajo de Coahuila 1916.<sup>39</sup>

## **2.1 La Constitución Mexicana de 1917**

“La historia nos muestra que cuando la riqueza es de unos cuantos, un movimiento violento destruye tal estado de cosas y lo sustituye por otro más justo. Así nació la Revolución de 1910, que culminó con la Constitución de 1917. El movimiento iniciado por Venustiano Carranza, en un principio enarboló el estandarte de la constitucionalidad. No pensó en modificar, ni mucho menos en abrogar la Constitución de 1857. Su propósito era restaurar su vigencia, razón por la que se adoptó el nombre de constitucionalista. Más tarde rectificaba su camino y al lograr en Querétaro la expedición de la Constitución en 1917”.<sup>40</sup>

La Constitución de 1917, fue la primera en el mundo en incorporar ampliamente preceptos laborales, mismos que quedaron plasmados en el artículo 123.

---

<sup>39</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor, primer edición, México, UNAM – IJ, 2014, págs. 260 y 261

<sup>40</sup> Terrazas R., Carlos; “La constitución como resultado de la revolución de 1910”, en Congreso Internacional sobre el 75 Aniversario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, primera edición, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1993; págs. 601-610

Por lo que corresponde al principio de Estabilidad en el Empleo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 quedó plasmado de la siguiente manera:

“Artículo 123: El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios (...)”<sup>41</sup>

En sus inicios el poder constituyente de 1917 pensó que la solución a los problemas laborales de las entidades federativas, era que los Congresos Locales legislarán sobre el tema. Los Estados de la República que primero reglamentaron el artículo 123 fueron Campeche, que expidió el Código de

---

<sup>41</sup> Diario Oficial, Órgano de Gobierno Provisional de la República Mexicana, 4 Época, Tomo V, Número 20, 5 de Febrero de 1917, <https://bit.ly/1bIKevC>

Trabajo el 21 de diciembre de 1917, y Veracruz con la Ley del Trabajo del 14 de enero de 1918.

Dichos ordenamientos se ocuparon del contrato individual del trabajo, del ámbito de aplicación personal, del salario, de la participación de utilidades, de los contratos especiales del trabajo, del derecho de huelga, así como de las autoridades del trabajo, principalmente las jurisdiccionales, por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>42</sup>

El panorama no fue alentador, los trabajadores lentamente fueron formando un rumor donde señalaban que la república era una mezcla de leyes que daban a los trabajadores un tratamiento distinto en los Estados, situación que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por lo que en el año de 1929, el artículo 123 se modificó para establecer que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el **Congreso Federal**, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales.<sup>43</sup>

## 2.2 Ley Federal de 1931

En 1931, la Ley Federal del Trabajo que se expidió reguló prácticamente todos los aspectos del derecho del trabajo homologando los criterios de las entidades; se encargó de la regulación en las relaciones individuales, colectivas, así como de temas administrativos y procesales. Entre los tópicos que destacaron fueron la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus

---

<sup>42</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo", en Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor, primer edición, México, UNAM – IJ, 2014, pág. 264

<sup>43</sup> Terrazas R. Carlos, *op. cit.*, pág. 601-610

servidores, de los sujetos de las relaciones de trabajo, del reglamento interior de trabajo, y de la modificación, suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, entre otros.<sup>44</sup>

### **2.3 Reforma Constitucional de 1962 en relación a la Estabilidad en el Empleo**

Tal como lo describe el doctor Hugo Ítalo Morales, el Congreso aprobó con mínimas modificaciones, el proyecto original de reforma, misma que se publicó el 21 de noviembre de 1962; dicho decreto modificaba el artículo 123 en las fracciones XXI y XXII, quedando en los siguientes términos:

“XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley

---

<sup>44</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, pág. 265 y ss.

determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. (...)”<sup>45</sup>

## **2.4 Reforma de 1962 de la Ley Federal del Trabajo en materia de Estabilidad en el Empleo**

El último día de diciembre de 1962, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, por lo que se refiere al principio de Estabilidad en el Empleo, quedó en los siguientes términos:

“Artículo 123: Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

(...)

Artículo 124: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalación al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente: (...)

Artículo 125: Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: (...)”<sup>46</sup>

Quedando bajo esta reforma instaurado en nuestro país la Estabilidad Relativa.

---

<sup>45</sup> Morales Saldaña, Hugo Ítalo, “La estabilidad en el empleo”, primera edición, México, Editorial Trillas, 1987, págs. 64 - 68.

<sup>46</sup> *Ídem*

## 2.5 De la Ley Federal del Trabajo de 1970 al 2012

El 1o de mayo de 1970, entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo. El contenido, no varió en gran medida, lo importante fue la incorporación de mayores aspectos que regulaban la previsión social y la inclusión de criterios de supletoriedad y de interpretación.<sup>47</sup>

Las reformas subsecuentes, fueron producto del cambio político y social por el que transitó nuestro país, reafirmando una vez más el sentido social del Derecho del Trabajo.

El 1o. de mayo de 1980 entraron en vigor las reformas y adiciones al derecho procesal del trabajo, que **modificaron radicalmente esta temática**, creando un procedimiento ordinario más rápidos a través de la “audiencia trifásica” de conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas, todo en una sola audiencia; incorporando principios de apoyo compensatorio a los trabajadores en su calidad de parte en los procedimientos laborales, entre los que destacan la determinación general de la carga de la prueba a los patrones y la suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores. En octubre de 1980 se adicionó otro capítulo a los trabajos especiales para normar las relaciones de trabajo en las universidades e instituciones de educación superior pública y autónoma.

En 1992 se reformó la Ley del INFONAVIT y se adicionan la Ley del IMSS e ISSSTE, además de implementar el sistema de subcuenta para el retiro.

---

<sup>47</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, *op. cit.*, pág. 271.

Fue hasta 1997 que entra en vigor la Ley del IMSS de 1995, eliminando las pensiones solidarias e implementando el sistema de subcuentas, lo que significa que la pensión del trabajador prácticamente será lo que ahorró a lo largo de su vida productiva.<sup>48</sup>

## 2.6 Reforma Laboral del 2012

Después de 1970, no existió una reforma tan importante como lo fue la del año 2012; para muchos era algo necesario que ayudaría a la competitividad del país en materia de inversión, crearía nuevos empleos formales, dotaría de mayor transparencia a los sindicatos, regularía las prácticas de subcontratación y ayudaría a reforzar el panorama de seguridad social planteados en la reforma de 1997.

Para otros, más allá de una reforma a la ley laboral, se requiere una evolución en el mundo del trabajo que ayude a cambiar los paradigmas dentro de los esquemas obrero patronales, la reforma laboral de 2012 no solamente legalizó las malas prácticas en el mundo del trabajo, sino que fomentó las contrataciones sin ningún tipo de responsabilidad para el patrón; bajo esquemas de subcontratación buscando los despidos baratos, violando con ello los principios de progresividad en materia de derechos humanos y las garantías laborales del artículo 123 Constitucional, entre ellos por supuesto el principio de **Estabilidad en el Empleo**.

La reforma abarcó temas desde los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial, trabajo de temporada, trabajo decente, subcontratación u outsourcing, trabajo de menores de 14 años, multihabilidades de los trabajadores, mexicanos que laboran en el extranjero, causales de recisión de la relación de trabajo, capacitación y adiestramiento, contingencias

---

<sup>48</sup> *Ídem*



sanitarias, entre otros. La finalidad era flexibilizar el mercado laboral para atraer mayor inversión, generar más empleos, incrementar la productividad y por supuesto nivelar los salarios mínimos.

Dicho instrumento legislativo como ya se ha mencionado introdujo en los artículos 15A al 15D la definición de subcontratación, determinando que el contrato debe de constar por escrito, previendo además la existencia de solvencia económica de la empresa contratista y que se acredite que cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad social, reglamentación que hasta nuestros días ha resultado insuficiente.

Durante esta reforma “el Poder Ejecutivo afirmó que se introducen nuevas modalidades de contratación para flexibilizar el mercado laboral, abriendo la posibilidad de convenir relaciones de trabajo con periodos a prueba o de capacitación inicial, regulando el régimen de subcontratación o tercerización. En la misma dirección, la Presidencia de la República estableció que se moderniza la impartición de justicia para agilizar la solución de conflictos entre patrones y trabajadores, pues se incorpora expresamente en la ley el principio de conciliación para dirimir los conflictos laborales y se establecen lineamientos orientados a profesionalizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Además, en la óptica del poder ejecutivo, se dan pasos significativos para abrir los sindicatos al escrutinio público.

Sin embargo, en el ámbito académico diversas voces han expresado que la reforma es un intento por reducir el costo de mano de obra, abatir la estabilidad en el empleo e incrementar el sistema de control empresarial sobre la contratación colectiva, lo anterior mediante un señuelo que consiste

en hablar de trabajo decente, igualdad de género, modernización procesal y de conceptos como dignidad en el trabajo y productividad”.<sup>49</sup>

A poco menos de 6 años de la reforma laboral, los beneficios son casi nulos y la incertidumbre en el mundo del trabajo es cada vez mayor; en su informe anual “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018”, la Organización Internacional del Trabajo destaca a México como uno de los países más retrasados en materia de generación de nuevos empleos, de acuerdo con su análisis indica que para este año nuestro país contará con 15.5 millones de mexicanos con empleo vulnerable, a comparación con los 15.3 millones que se registraran en 2017, por lo que se pronosticó un aumento de 200 000 personas que probablemente ingresen al mundo del trabajo informal.

Se prevé que la tasa de desempleo a nivel nacional para el 2018 prevalezca en 3.6%, con posibilidad de aumento a 3.7 % en 2019.<sup>50</sup>

Lo cierto es que las causas de que la reforma del 2012 no tenga el crecimiento que se proyectó son multidimensionales, sin embargo, se partió de una idea errónea al pensar que el mercado laboral en México era rígido y necesitaba flexionarse; el resultado: una hiperflexión que no redujo el empleo informal y mucho menos logró un crecimiento de oportunidades

---

<sup>49</sup> González Rodríguez, José de Jesús, “Reforma laboral: algunos apuntes para el análisis legislativo”, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, México, núm. 148, pág.3 y ss.

<sup>50</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2018”, Organización Internacional del Trabajo, proyecciones 2018-2019, <https://bit.ly/2T96MUd>

laborales con remuneración mayor a 1 o 2 salarios mínimos, incrementando el número de trabajadores en pobreza laboral.<sup>51</sup>

La idea de combatir el desempleo en el país a través de una reforma estructural en materia del trabajo, ha dejado en claro que, bajo ningún panorama, será este el camino para generar mágicamente nuevas oportunidades de crecimiento laboral y personal para la sociedad.

Cabe señalar que actualmente se realizó una reforma muy importante ya que el 24 de febrero de 2017 se reformó el artículo 123 constitucional en su fracción XX, determinando la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que la justicia laboral debe corresponder a los Tribunales Laborales del Poder Judicial.

---

<sup>51</sup> Cfr. Castañeda, Diego, “Los números de la reforma laboral a 3 años de su aprobación”, Forbes, México, noviembre 23, 2015, <https://bit.ly/2SnYDek>

### ***Capítulo III La estabilidad laboral a la luz de la legislación vigente***

En este capítulo el lector podrá conocer la legislación vigente sobre el Derecho a la Estabilidad en el Empleo tanto en el ámbito nacional como internacional.

No podemos dejar de mencionar la importancia del presente apartado, toda vez que se realizará el análisis de la sentencia Lagos del Campo vs Perú, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el 31 de agosto del 2017, siendo esta el primer antecedente directo donde se establece la Estabilidad en el Empleo como derecho humano y no solamente como principio rector en las relaciones laborales.

#### **1. Legislación Internacional**

##### **1.1 Disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo**

El término de la relación laboral es un derecho que a lo largo de la historia cualquiera de los involucrados en una relación obrero-patronal podría ejercer sin dar mayor explicación, sin embargo, las consecuencias de la terminación son diferentes para ambas partes. Los patrones por las condiciones en las que se encuentran siempre tendrán la oportunidad de negociar a su favor el término de la misma.

Fue hasta inicios del siglo XX que algunos Estados comenzaron a regular los motivos justificados por los cuales se podría dar por terminado el contrato de trabajo, dando paso al nacimiento de la Estabilidad en el Empleo.

El principio de Estabilidad en el Empleo quedó plasmado en el Convenio número 119: Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1963, seguido por el Convenio 158 y 166 de 1982.

La esencia del Convenio consiste en establecer una serie de supuestos por las cuales la terminación de la relación de trabajo no es posible ni justificable, porque la pérdida del empleo deriva en consecuencias severas para el trabajador o porque se basa en la actitud o el estatus de un trabajador, por ejemplo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;

b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;

d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

En la práctica se ha considerado que el término de la relación laboral por las causales antes señaladas sobrepasa las violaciones del derecho individual, traducándose en afectaciones de orden público como la no discriminación.

La terminación de la relación de trabajo tendría que estar limitada a los casos en que existiera una causa justificada como:

1. La incapacidad del trabajador para desarrollar la tarea que se le ha asignado o la incompatibilidad de su conducta con el empleo; o

2. La producción de un cambio en las condiciones (económicas, tecnológicas, etc.) que haga necesaria la eliminación del puesto.<sup>52</sup>

El convenio y la recomendación vigente y que ha dado pie a diferentes instrumentos y estudios internacionales sobre el tema por parte de la Organización Internacional del Trabajo son:

<b>Sin conclusiones</b>		
<b>Instrumentos</b>	<b>Ratificaciones (1.º-10-2001)</b>	<b>Status</b>
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	31	El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas no llegó a ninguna conclusión respecto del Convenio núm. 158 y de la Recomendación núm. 166
Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)	–	

<b>Instrumentos que han sido superados</b>		
<i>(Instrumentos que han dejado de estar actualizados; esta categoría reagrupa los convenios que los Estados Miembros ya no están invitados a ratificar y las recomendaciones cuya puesta en práctica ha dejado de alentarse)</i>		
<b>Instrumentos</b>	<b>Número de ratificaciones</b>	<b>Status</b>
Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119)	–	El Consejo de Administración tomó nota del reemplazo de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119) y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)

Humblet, M, et al., Estabilidad en el Empleo y la OIT, pág. 249 <https://bit.ly/2rSk8bH>

<sup>52</sup> Humblet, M, et al., “Las normas Internacionales del trabajo: un enfoque global”, primera edición, Malta, Organización Internacional del trabajo con la contribución económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y de la Oficina regional para las Américas, 2002, págs. 240-247. <https://bit.ly/2rSk8bH>

## 1.2 Convención Americana de Derechos Humanos y Protocolo de San Salvador

Por primera vez la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó una condena específica por la violación al artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dispone los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de este tratado, con motivo a la vulneración del derecho al trabajo, en particular de los derechos de estabilidad laboral y de asociación. En esta ocasión, la Corte encontró responsable internacionalmente al Estado del Perú como consecuencia del despido irregular de Alfredo Lagos del Campo, según determinó en su sentencia dictada el 31 de agosto de 2017.

Para determinar el alcance y contenido del derecho a la estabilidad laboral en los términos del artículo 26, la Corte Interamericana recurrió de manera interpretativa a la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), a los múltiples criterios y principios señalados a lo largo de sus sentencias, y la Declaración Americana sobre Derecho y Deberes del Hombre, así como a las reglas establecidas en el artículo 29 de la Convención, al Corpus Iuris internacional y regional, y a la legislación peruana. En este sentido, determinó que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traducen en deberes específicos para el Estado.<sup>53</sup>

El **artículo 26** de la Convención Americana de los Derechos Humanos, establece: Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional,

---

<sup>53</sup> Comunicado de la Corte Interamericana de Derechos Humanos CORTEIDH\_CP-39/17 Español, en relación a la sentencia del caso “Lagos del Campo vs. Perú”, 13 de noviembre de 2017, San José Costa Rica. <https://bit.ly/2zY5qWX>

especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

«Si bien el artículo 26 se encuentra en el capítulo III de la Convención, titulado “Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, se ubica también en la Parte I de dicho instrumento, titulado, “Deberes de los Estados y Derechos Protegidos” y, por ende, está sujeto a las obligaciones generales contenidas en los artículos 1.1 y 2 señalados en el capítulo I, así como lo están los artículos 3 al 25 señalados en el capítulo II “Derechos Civiles y Políticos”. »

54

**Artículo 1.-** Obligación de respetar los derechos. 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

**Artículo 2.** Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno: Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus

---

<sup>54</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso “Lagos del Campo vs. Perú”, sentencia de 31 de agosto de 2017, pág. 47, <https://bit.ly/2hwaAOB>



procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades». <sup>55</sup>

Antes de continuar, es necesario aclarar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos a través de sus sentencias, ha tratado de ampliar los Derechos Fundamentales reconocidos a lo largo del Continente Americano, lo que hace que la Convención Americana no sea un “listado” limitado de derechos, sino es una base de interpretación a través de la cual la Corte con una lectura integral de otros instrumentos internacionales logra reconocer nuevos derechos, siempre a favor de la sociedad.

Es por ello que al remitirnos a los artículos anteriormente señalados, evidentemente no encontraremos, de manera explícita como en otros instrumentos nacionales o internacionales, expresado el Derecho a la Estabilidad en el Empleo; la importancia de la presente sentencia es justamente esa, que a través de un estudio bastante acertado por la Corte, se menciona de manera clara la importancia y el “nacimiento” de lo que hasta ese día solamente era reconocido como uno de los principios del derecho del trabajo en algunos países.

Los artículos que ayudaron para la interpretación del artículo 26 de la Convención son los siguientes:

### **Carta de la Organización de los Estados Americanos**

“**Artículo 45.** Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un

---

<sup>55</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso “Lagos del Campo vs. Perú”, sentencia de 31 de agosto de 2017, <https://bit.ly/2hwaAOB>

orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

[...]

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

**Artículo 46.** Los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad”.

En relación con el artículo:

“**Artículo 34.** Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas:

[...]

g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos”.

En este sentido, el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación. Tal disposición resulta relevante para definir el alcance del artículo 26, dado que la Declaración Americana, constituye, en lo pertinente y en relación con la Carta de la OEA, una fuente de obligaciones internacionales<sup>56</sup> y de observancia obligatoria para todos los miembros,<sup>57</sup> lo anterior atendiendo a los criterios de interpretación de los tratados, contenida en la Convención de Viena en su artículo 31, el cual establece entre otras cosas que la interpretación de los instrumentos internacionales debe hacerse en conjunto con todo el *Corpus Iuris Internacional* relacionado a ellos, así como en observancia al principio *pacta sunt servanda* (los pactos deben de ser cumplidos) y la buena fe.

### 1.2.1 Protocolo de San Salvador

El Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, fue adoptado por la Asamblea General de la OEA el 17 de noviembre de 1988.

---

<sup>56</sup> **Artículo 29. Normas de Interpretación** Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: a) permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella; b) limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados; c) excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno, y d) excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza.

<sup>57</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso “Lagos del Campo vs. Perú”, sentencia de 31 de agosto de 2017, <https://bit.ly/2hwaAOB>

Dentro de los artículos que regulan expresamente el Derecho al Trabajo y en especial la Estabilidad en el Empleo están:

**“Artículo 6. Derecho al Trabajo**

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.

**"Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

[...]

d. **La estabilidad de los trabajadores en sus empleos**, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional”.

**1.2.2 Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Lagos del Campo vs Perú”**

**1.2.2.1 Entorno Jurídico del Perú**

En este subtema trataremos los aspectos más relevantes de la Comunidad Industrial y el Sindicato con la finalidad de entender cuál es la importancia de

estas dos instituciones y establecer las diferencias y objetivos de cada una de ellas.

- El Sindicato

El principio de libertad sindical quedó plasmado en la legislación del Perú a través de la aprobación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en 1959, mismo que fue ratificado en 1960, por lo que existen sindicatos únicamente en los centros laborales que la mayoría de los trabajadores lo dispongan.

Para la constitución de un sindicato se requiere mínimo el 50% de los trabajadores suscritos y que tenga al menos 20 miembros. Los miembros deberán contar con contrato de trabajo vigente y una antigüedad mínima de 3 meses, ya que después de ese tiempo se considera que se ha pasado el periodo de prueba.

La finalidad del Sindicato es el óptimo desarrollo económico, social y cultural y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores dentro de la empresa.

- Comunidad Industrial

Nació por mandato expreso del artículo 23 del Decreto de Ley 18350 y se compone por los trabajadores estables que laboran de tiempo completo.

La Ley de 18384 estableció que en caso de que la Comunidad Industrial no se hubiese instalado dentro del plazo señalado, el Ministerio de Industrias

y Comercio procederá a instalarla de oficio, a petición de cualquier trabajador.

Los requisitos para que pueda instalarse son que la empresa tenga seis o más trabajadores o que, teniendo menos de seis trabajadores, su ingreso bruto mensual sea superior a un millón de soles.

Los trabajadores son miembros de la Comunidad Industrial por mandato de Ley y no porque ellos decidan afiliarse.

Esta institución rompe también el criterio estricto del contrato de trabajo, y lo hace desde el momento en que considera a todos los trabajadores estables por el solo hecho de laborar en la compañía a diferencia del Sindicato, quien considera como trabajador todo aquel que tenga un contrato de trabajo estable con la empresa asociada.

Los objetivos señalados por la Ley para la Comunidad Industrial, en el artículo 3 del Decreto de Ley 18384,<sup>58</sup> son: a) el fortalecimiento de la empresa industrial mediante la acción unitaria de los trabajadores en la gestión, en el proceso productivo, en la propiedad empresarial y en la reinversión, así como por medio del estímulo a formas constructivas de interrelación entre el capital y el trabajo; b) la unificación de la acción de los trabajadores en la gestión de la empresa industrial para cautelar sus derechos e intereses; c) la administración de los bienes que reciba en beneficio de los trabajadores y d) la promoción del desarrollo social, cultural, profesional y técnico de los trabajadores.

---

<sup>58</sup> Ley de Comunidad Industrial, texto del Decreto de Ley No. 19384 del 1 de septiembre de 1970. <https://bit.ly/2s5SZSM>

Los detalles distintivos señalados, nos permiten afirmar que Sindicato y Comunidad Industrial son instituciones perfectamente diferenciadas por su origen, composición y objetivos.<sup>59</sup>

### **1.2.2.2 Antecedentes de la Sentencia Lagos del Campo vs. Perú**

El señor Alfredo Lagos del Campo fue despedido el 1o de julio de 1989, después de 13 años de servicio, como consecuencia de las declaraciones realizadas durante una entrevista para la revista “La Razón”. La entrevista fue realizada cuando Alfredo era Presidente electo por la Asamblea General del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa Ceper-Pirelli.

En aquella entrevista, Alfredo expresó que el director de Ceper-Pirelli había empleado el “chantaje y la coerción” para llevar a cabo “fraudulentas elecciones para la conformación de la Comunidad Industrial al margen del Comité Electoral”, elecciones que habían sido realizadas el 28 de abril de 1989, mismas que fueron anuladas por el Ministerio Industrial el 9 de junio del mismo año.

El 26 de junio de 1989 la empresa realizó cargos en contra del señor Lagos del Campo por falta laboral y el 30 de junio Alfredo buscó desvirtuar los cargos sin éxito alguno; sus jefes el 1o de julio le comunicaron la decisión de terminar la relación laboral por la figura “faltamiento grave de palabra”, impidiéndole con ello la asistencia a las reuniones previas para la reposición de las elecciones.

---

<sup>59</sup> Sentistevan, Jorge, “Sindicato y comunidad industrial: Manual del Centro de Estudios y Promociones del Desarrollo”, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica del Perú. No. 30, 1972, págs. 177 – 186, <https://bit.ly/2SI7wp1>.

A dos semanas de su despido, el señor Lagos del Campo promovió una demanda ante el Décimo Quinto Juzgado de Trabajo de Lima, misma que dos años después fue calificada como despido “improcedente e injustificado”.

En junio de 1991 la empresa interpuso un recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, mismo que revocó la sentencia y, en consecuencia, calificó el despido como "legal y justificado". Posteriormente, el señor Lagos del Campo interpuso diversos recursos, los cuales fueron todos denegados o declarados improcedentes. Como consecuencia, el señor Lagos se vio imposibilitado a ejercer todos los derechos derivados del ejercicio de su empleo, como lo fue su derecho a adquirir una pensión por jubilación.<sup>60</sup>

### **1.2.2.3 Análisis de la Sentencia “Lagos del Campo vs. Perú”**

En el análisis de la sentencia “Lagos del Campo vs. Perú” la Corte Interamericana de Derechos Humanos (COIDH) hace un estudio de 2 grandes violaciones:

- Libertad de Pensamiento y de Expresión entre los que se menciona:
  - a) Libertad de expresión y garantía judicial;
  - b) Libertad de expresión en contextos laborales;
  - c) Vulnerabilidad a la estabilidad en el empleo
  - y d) Afectación de la libertad de asociación.

---

<sup>60</sup> Resumen Oficial de la sentencia “Lagos del Campo vs Perú” del 31 de agosto de 2017, emitido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, <https://bit.ly/2EORxfM>



- Acceso a la justicia: a) El acceso a la justicia para tutelar la estabilidad laboral, como derecho reconocido en la Constitución del Perú.

Por la brevedad del presente trabajo, únicamente nos centraremos en la **violación a la Estabilidad en el Empleo.**

No podríamos llevar un breve análisis de la sentencia, sin mencionar la importancia y trascendencia que se da en este fallo, al considerarse por primera vez en la historia la violación directa al artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, trazando un precedente para la protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocidos en la región.

Es necesario precisar que para algunos, los derechos económicos, sociales y culturales (DESCA), al ser progresivos, se encuentran fuera del alcance de una justiciabilidad directa, de tal forma que debería de entenderse como objetivos programáticos o metas aspiracionales a las que en algún punto los Estados miembros llegarán.

Sin embargo, la sentencia en favor de Alfredo Lagos del Campo, reconoce “la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económico, sociales y culturales, pues deben de ser entendidos íntegramente y de forma conglobada como derechos humanos”<sup>61</sup> sin que exista una jerarquía entre ellos.

---

<sup>61</sup> Góngora Maas, Juan Jesús, “Pasado, presente -¿y futuro?- de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en la jurisprudencia de la Corte Interamericana: a propósito del caso Lagos del Campo vs. Perú”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo (coord.), Inclusión, los Comunidades y Justiciabilidad de los DESCAs en la Jurisprudencia Interamericana: El caso Lagos del Campo y los Nuevos Desafíos, primera edición, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2018, pág. 308.

La Corte recuerda que todos los derechos independientemente de la “etiqueta” que se les ponga, son considerados programáticos y prestacionales, en el sentido que son obligaciones de hacer; debiéndose entender que si bien, el derecho a la justicia o al acceso a la información se podrían ejercer de manera inmediata a diferencia del derecho a la salud, ambos pasan por etapas para su crecimiento mediante la implementación de políticas públicas, haciéndolos justiciables de manera directa. Por ello, el carácter prestacional de un derecho indica más bien una etapa o faceta del mismo y no la garantía de su justiciabilidad o acceso.

Que un derecho sea progresivo, no significa que los Estados dejen de tener una evolución, trayectoria y evaluación para el cumplimiento total de los mismos. Es por ello que los derechos económicos, sociales y culturales más allá de una justiciabilidad indirecta, nos hablan de una justicia “por grado” dependiendo de la etapa en la que se encuentren, ello atendiendo al entorno político, económico y social de cada país.

En este sentido y bajo la lectura de la justiciabilidad programática, es que se establece la Estabilidad en el Empleo como Derecho Humano, además que dicho principio y derecho había sido reconocido en la legislatura del Perú como parte de su cuerpo jurídico interno<sup>62</sup>, por lo que su aplicación si bien no era inmediata, debía de existir un plan trazado por el Estado para la búsqueda de aplicación directa, situación que no fue así y quedo comprobada en los procesos de litigio interno que llevo a cabo el señor Lagos del Campo en los diferentes tribunales, y que concluyeron en la sentencia definitiva que avaló el término de la relación laboral como justificada.

---

<sup>62</sup> Tanto la Constitución Política del Perú de 1979 como la de 1993 y la Ley Laboral al momento de los hechos, reconocían explícitamente el derecho a la Estabilidad Laboral. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Lagos del Campo vs. Perú, supra, nota al pie 199.

Sumado a ello, debe recordarse que en la interpretación de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, cuando existan posiciones en conflicto o duda, deberá escogerse aquella que ofrezca una tutela de mayor protección. Si bien el derecho humano a la Estabilidad en el Empleo, no se encuentra descrito literalmente en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, forma parte del protocolo de San Salvador (Artículo 7.d) y es reconocido en la Carta de la Organización de los Estados Americanos (Artículo 45.b), por lo que su interpretación para el establecimiento a la violación, es en armonía con todo el *corpus iuris* regional y no de manera limitada a uno de ellos, recordando que los derechos humanos son progresivos, universales y no deben limitarse su interpretación a un simple listado bajo los cuales se opera.<sup>63</sup>

Por otro lado, la Corte recordó que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observancia General No.18, estableció que el Derecho del Trabajo, es una obligación afirmativa para los Estados, pues estos deben de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de él de manera injusta. Dicho derecho, garantiza el respeto a la persona y su dignidad, pues se expresa la libertad del individuo para elegir un trabajo, el cual afecta en todo momento el desarrollo físico-emocional de una persona, así como su integración social y económica al mundo globalizado.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Parra Vera, Oscar, “La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema Interamericano a la luz del artículo 26 de la Convención Americana. El sentido y la promesa del caso Lagos del Campo”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo (coord.), *Inclusión, Ius Commune y Justiciabilidad de los DESCAs en la Jurisprudencia Interamericana: El caso Lagos del Campo y los Nuevos Desafíos*, primera edición, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2018, págs. 181-234.

<sup>64</sup> Observancia General No.18: El Derecho al Trabajo, 35 periodos de sesiones aprobada el 24 de noviembre de 2005, Ginebra, University of Minnesota: Human Rights Library <https://bit.ly/2fsEe3l>

En contraste con la consulta anterior, es necesario recordar que en nuestro país, las altas tasas de desempleo<sup>65</sup> han causado que muchos trabajadores busquen un modo de subsistencia en el sector no estructurado de la economía, como lo es el comercio informal; lo anterior ha tenido como consecuencia miles de relaciones laborales sin regular, perdiendo con ello, por ejemplo, todos sus derechos sociales; valdría la pena preguntarse si dicha omisión pudiera llevar a una responsabilidad internacional al Estado mexicano por aquiescencia a la violación de los derechos laborales y sociales.

En este sentido, se desprenden las obligaciones de los Estados en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral en el ámbito privado, las cuales se traducen en: a) Adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización; b) Proteger al trabajador, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) En caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización<sup>66</sup> y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende el Estado debe disponer de mecanismos

---

<sup>65</sup> Datos a considerar. Tan solo en el primer trimestre del año 2018, todas las modalidades de empleo informal sumaron **30 millones de personas**, para un aumento de 1.2 % respecto al mismo lapso de 2017 y representó **56.7%** de la población ocupada, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/>.

<sup>66</sup> La naturaleza jurídica de este tipo de indemnizaciones, sin duda es la de reparar el daño que se le ha causado al trabajador por el despido injustificado; por ejemplo en nuestro país de conformidad con el artículo 49 y en especial el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo se calcula la indemnización por despido injustificado de la siguiente manera:

a) Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado y su duración fue menor a un año, se pagara el importe de su salario, por la mitad del tiempo trabajado (si fueron 6 meses, se pagan 3). Si la duración de la relación de trabajo fue por más de un año; se pagará, 6 meses por el primer año más 20 días adicionales por cada año adicional (si la duración de la relación de trabajo fueron 3 años, se pagara en total, 6 meses más 40 días adicionales, 20 días de cada año).

b) El pago proporcional del último año de servicios respecto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y utilidades, siempre que sea el caso.

c) 3 meses de salario

d) Si procede el pago de salarios vencidos, más intereses.

efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva de tales derechos.

Evidentemente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (COIDH) no tiene la intención de establecer, como se indicó desde el primer capítulo de esta investigación, una permanencia irrestricta en las relaciones laborales; más bien plantea las directrices en un mundo laboral cada vez más agresivo, que ocupa amenazas, chantajes y cualquier medio de fastidio para terminar aceptando la renuncia de un trabajador, que ante tales condiciones es su única salida.

#### **1.2.2.4 Importancia del precedente emitido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y su relación con México**

Por primera vez la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó una condena específica por la violación del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dispone los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de ese tratado, con motivo de la vulneración del derecho del trabajo, en especial del derecho de Estabilidad en el Empleo.

En vista de estas violaciones, la Corte ordenó como medidas de reparación que se publique la sentencia y se indemnice al demandante por el daño material sufrido, lo cual incluye los salarios que dejó de percibir, la pensión de jubilación y los beneficios sociales correspondientes.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Comunicado: La Corte IDH declara por primera vez la vulneración del Derecho a la Estabilidad Laboral de un trabajador con motivo de su despido, CORTEIDH\_CP-39/17 Español; San José, Costa Rica, 13 de noviembre de 2017, <https://bit.ly/2zY5qWX>

La sentencia establece una serie de criterios que protegerán en la región la libertad de expresión en el ámbito laboral, la estabilidad en el empleo y la libertad sindical. Además, desarrolla un marco de interpretación entre el derecho a la honra y la libertad de expresión en el mundo del trabajo. De igual forma retoma el elemento principal de las relaciones laborales, la Estabilidad en el Empleo, y la regula en un escenario del derecho internacional del trabajo, incluyendo derechos humanos laborales y estableciendo las obligaciones que de ello derivan.<sup>68</sup>

Esta sentencia le da un nuevo significado a la Estabilidad en el Empleo justo en una época donde la dinámica social ha roto con el esquema tradicional de las relaciones de trabajo, lo que ha ocasionado una disminución y pérdida de los derechos de los trabajadores; dicho precedente pretende colocar nuevamente al centro, la protección de los derechos laborales, a través de una visión integral de los Derechos Humanos.

Regresemos a nuestro ejemplo del primer capítulo; Sebastián de Iturbide nuestro joven abogado, después de unos meses desafiantes en su puesto de trabajo, por malos entendidos con su Coordinadora de área, la cual lo acusaba injustamente de espionaje y filtrar información, sufre modificaciones en su relación laboral y le es asignado un nuevo jefe, el cuál al reunirse con Sebastián de primera vez, le informa que sus actividades han cambiado; a partir del próximo lunes, simplemente se dedicará al archivo y entrega de documentos.

---

<sup>68</sup> Canessa Montejó, Miguel, "La protección interamericana de la libertad sindical y de la Estabilidad Laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú", Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile, núm. 16, vol. 8, 2017, págs.143-149.

A la semana siguiente, se le empieza a restringir el acceso a determinadas áreas de la empresa, le solicitan a sus compañeros de trabajo eviten cualquier tipo de contacto extra laboral con él y simplemente le dejan de asignar tareas. Un día por cuestiones personales, tiene que faltar a la empresa donde laboraba, al día siguiente su sorpresa fue mayúscula, su oficina había sufrido modificaciones, ya no tenía acceso a su equipo de cómputo y al cuestionar a su jefe inmediato, simplemente se limitaron a decirle que fue por orden del Director General.

Sebastián evidentemente ante tal situación y al ambiente hostil que estaba sufriendo decidió renunciar. La pregunta sería, nuestro joven abogado podría haber sufrido algún tipo de violación a sus Derechos Humanos, en específico al Derecho Humano de Estabilidad en el Empleo, o simplemente fue un incumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; la respuesta a través de una lectura integral de esta sentencia y de la doctrina alemana "*Drittwirkung*", evidentemente sería afirmativa.

Para poder explicar de manera muy breve la teoría del *Drittwirkung*, nos ayudaremos del resumen de la siguiente Tesis Aislada:

Época: Novena Época  
Registro: 166676  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Aislada  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo XXX, Agosto de 2009

DERECHOS FUNDAMENTALES. SON SUSCEPTIBLES DE ANALIZARSE, VÍA AMPARO DIRECTO INTERPUESTO CONTRA LA SENTENCIA DEFINITIVA QUE PUSO FIN AL JUICIO, EN INTERPRETACIÓN DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN, AUN CUANDO SE TRATE DE ACTOS DE PARTICULARES EN RELACIONES HORIZONTALES O DE COORDINACIÓN.

El criterio general de los Tribunales Federales ha sido en el sentido de que en términos de las disposiciones constitucionales y legales sobre la materia, el amparo sólo procede contra actos de autoridad, lo que a su vez ha provocado que los temas de constitucionalidad sean abordados a la luz de si alguna disposición ordinaria es violatoria de la Constitución, o si al dictarse el acto reclamado (sentencia definitiva en el caso del amparo directo civil) no se han acatado los mandatos de algún precepto de la Carta Fundamental (interpretación directa). Lo anterior, porque los referidos criterios jurisprudenciales siempre han partido de la premisa de la procedencia del amparo contra actos de autoridad en una relación de supra a subordinación, es decir, como los actos verticales que se dan entre gobernantes y gobernados, por actuar los primeros en un plano superior a los segundos, en beneficio del orden público y del interés social; relaciones que se regulan por el derecho público en el que también se establecen los procedimientos para ventilar los conflictos que se susciten por la actuación de los órganos del Estado, entre los que destaca precisamente el juicio de amparo. [...]

Pero estos límites no se consideran necesarios en las relaciones entre particulares, fundamentadas en el principio de la autonomía de la voluntad. Surge así la teoría alemana de la *Drittwirkung*, también llamada *Horizontalwirkung*, de los derechos fundamentales. Esta denominación se traduce como la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, tomando en consideración que el problema se plantea en cuanto a la eficacia de éstos en las relaciones horizontales, así llamadas a las relaciones en que no hay relación de poder, y entre las que estarían, en principio, las relaciones establecidas entre particulares, supuestamente iguales. La *Drittwirkung* se aborda



desde la concepción de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, cuya vigencia se proyectaba en las relaciones jurídicas dadas entre el individuo y el Estado. [...] Sin embargo, las teorías contractualistas explican el origen de los derechos humanos en sentido opuesto, es decir, los derechos del hombre surgen como derecho en las relaciones entre privados, preexisten por tanto al Estado, el que nace para salvaguardar y garantizar estos derechos. Así, los derechos fundamentales se tienen, originalmente, frente a los demás hombres y sólo derivativamente frente al Estado, por lo que los derechos naturales a la libertad, la seguridad, la propiedad, etc., son, en primer lugar, derechos frente a los presuntos "terceros", los particulares. [...]

Ante este panorama, en principio no existe la posibilidad de alegar los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares; pero por ello se torna indispensable acudir a la teoría alemana de la *Drittwirkung*, cuyo origen se encuentra en el campo de las relaciones laborales, donde es especialmente sensible la subordinación del trabajador a un poder, esta vez privado, la empresa, y los consiguientes peligros que para los derechos fundamentales provienen de estos poderes privados.

La ideología liberal presumía la igualdad de la que partían los individuos en sus relaciones privadas, pero esta presunción, especialmente en la época actual, está lejos de poder sostenerse, pues ahora la sociedad se caracteriza cada vez más por su complejidad, pues el imperio de que tradicionalmente gozó la autoridad es hoy en día más difuso a virtud de los denominados grupos de fusión o de presión, o simplemente otros ciudadanos particulares situados en una posición dominante, que poseen un poder en muchos de los casos similar al del Estado, por lo que no

es improbable que afecten los derechos fundamentales de los particulares. [...]

El fortalecimiento de ciertos grupos sociales o de un particular en situación dominante que pueden afectar la esfera jurídica de los individuos ha hecho necesario tutelar a éstos, no sólo frente a los organismos públicos, sino también respecto a esos grupos o personas particulares; sobre todo porque en una sociedad corporativista y de predominio económico como la actual, lo que en realidad se presenta son situaciones de disparidad y asimetría, ya que no debe perderse de vista que esos grupos o particulares mencionados logran no sólo ocupar un lugar relevante en el campo de las relaciones particulares, sino que en muchas veces también influyen en los cambios legislativos en defensa de sus derechos. [...]

Son situaciones de sujeción análogas a las existentes frente al poder estatal, en las que la autonomía privada y la libertad contractual de la parte más débil quedan manifiestamente anuladas. [...] Este panorama desembocó en la reconsideración de la teoría clásica de los derechos fundamentales, y en la extensión análoga del contenido de las relaciones públicas a las relaciones privadas, en donde la superioridad de una de las partes anula la libertad jurídica y los derechos individuales de la parte débil.

No sería coherente un sistema que sólo defendiera a los ciudadanos contra la amenaza que representa el posible abuso proveniente del poder público y no los protegiera cuando la amenaza, que puede ser tanto o incluso más grave que la anterior, tenga su origen en un poder privado. En este contexto, resulta indispensable entonces la utilización del juicio de amparo por parte de los particulares como garantía de sus derechos fundamentales, tratándose de actos de autoridad o de actos de particulares en

situación dominante respecto de los primeros, de acuerdo con el sistema normativo que deriva del artículo 107, fracción IX, de la Constitución y del artículo 83 de la Ley de Amparo, en que se permite en interpretación directa de la Constitución a través del amparo directo, cuyo objeto básico de enjuiciamiento es la actuación del Juez, que los Tribunales Colegiados otorguen significados al texto constitucional al realizar el análisis de las leyes o normas o de actos de autoridades o de actos de particulares; esto es sólo se podrá emprender ese análisis de la posible vulneración de derechos fundamentales del acto celebrado entre particulares, cuando dicho acto haya pasado por el tamiz de un órgano judicial en el contradictorio correspondiente.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 48/2009. Carlos Armando Olivier Aguilar. 14 de mayo de 2009. Unanimidad de votos y con salvedad en las consideraciones del Magistrado Neófito López Ramos. Ponente: Benito Alva Zenteno. Secretario: Vidal Óscar Martínez Mendoza.

Siguiendo la recopilación e investigación que hace el Doctor Cesar Astudillo en su obra sobre el bloque y el parámetro de constitucionalidad: “con motivo de la Contradicción de Tesis 293/2011, y de la mano de una renovada integración del Pleno<sup>69</sup>, se avanzó a una nueva reflexión constitucional en donde se explicó que la jurisprudencia de la propia COIDH, con independencia de que el Estado mexicano haya sido parte del litigio que la origine, **resulta vinculante para todos los jueces nacionales, pues su función consiste en delimitar el contenido y alcance de los derechos humanos establecidos en la fuente de derechos, y en ese aspecto,**

---

<sup>69</sup> El autor hace referencia al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

**constituye “una extensión de la Convención Americana de Derechos Humanos”.<sup>70</sup>**

Lo cual evidentemente tiene sentido, toda vez que los criterios jurisprudenciales emitidos por la COIDH representan un instrumento de crecimiento de todos los derechos vertidos en la Convención, además de ser un mecanismo de expansión de los mismos y reconocimiento de nuevos derechos; lo que tiene como consecuencia una evolución integral, buscando siempre el beneficio del ser humano. Por lo que en atención al principio *pro persona*, no tendría sentido que los tribunales mexicanos eligieran únicamente los casos en los cuales nuestro país fuera parte y que omitiera las demás interpretaciones que realizará la Corte Interamericana.

En atención a dicho pronunciamiento, la Sentencia del caso “Lagos del Campo vs Perú”, representa un instrumento jurisprudencial obligatorio para todos los tribunales mexicanos e incluso para toda autoridad, en el ámbito de sus competencias, pues tienen la obligación de **promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia el Estado Mexicano deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, lo anterior en atención al artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Por lo que si el día de mañana nuestro abogado Sebastián de Iturbide considerará levantar una queja ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos por la violación a su Derecho Humano de Estabilidad en el

---

<sup>70</sup> Astudillo, Cesar, “El bloque y el parámetro de constitucionalidad en México”, primer edición, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2014, pág. 93-98

Empleo; la Comisión de conformidad con los argumentos vertidos en este capítulo, estaría obligada a revisar el caso y establecer las medidas necesarias para salvaguardar sus derechos.

## **2. Legislación Nacional**

Las consideraciones sobre el Derecho a la Estabilidad en el Empleo contemplados en la legislación nacional, ya han sido explicadas en nuestro primer capítulo, por lo que los siguientes subtemas simplemente serán un recordatorio sobre los puntos abordados.

Es necesario hacer la precisión que en la legislación mexicana existe la Estabilidad en el Empleo absoluta y relativa, mismas que acotan la voluntad del patrón a dar por terminada las relaciones laborales:

“Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá de probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Voto concurrente formulado por los Magistrados: Mota Cienfuegos, María del Rosario, Toro y Alonso, Rafael, *et al*, con respecto a la resolución de la contradicción de Tesis 5/2014, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima época, registro núm. 41487, septiembre de 2014. <https://bit.ly/2s2okWt>

## 2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El derecho a la Estabilidad en el empleo se encuentra contemplado en el artículo 123 apartado A fracción XXII, de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para todo los trabajadores del sector privado y de los Organismos Públicos Descentralizados; y en el artículo 123 apartado B fracción IX para los trabajadores al servicio del Estado; en ambas fracciones se establecen las penas que a las que se hace acreedor el patrón al despedir de manera injustificada a un trabajador.

## 2.2 Ley Federal del Trabajo

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la falta de contrato será imputable al patrón, pues basta que exista la relación de trabajo, para que se presuma el contrato.

Los artículos 35 al 38 de la LFT señalan los tipos de contrato de trabajo individual que podrán celebrarse entre las partes: por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado. **«Artículo 35:** “A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado”: Dicho tiempo de la relación de trabajo lo determina un razonamiento jurídico impecable, el artículo 39 “Si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.” Es decir, será la materia de trabajo, lo que determina la duración de la relación laboral y no un criterio arbitrario o unilateral de las partes». <sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Aliaga, Oscar, “La estabilidad en el empleo amenazada con la reforma laboral”, Revista Alegatos, México, núm.53, enero-abril de 2003, págs. 1-6. <https://bit.ly/2QnqCta>

La prohibición expresa para la terminación de la relación de trabajo, solo permite que sea por causa justificada y en caso que ocurra por causa injustificada, la ley faculta al trabajador para que una vez que sea obtenida sentencia favorable en juicio, pueda elegir, la indemnización o la reinstalación en su trabajo.

En caso de que el trabajador tenga laborando 20 años o más, el motivo para la terminación de la relación de trabajo tendrá que ser particularmente grave, para que proceda la justificación (artículo 161 de la LFT)".<sup>73</sup>

Nuestra ley al igual que la mayoría de los cuerpos legales, han regulado la Estabilidad en el Empleo en dos grandes perspectivas, la preventiva, referente a las causales por las cuales únicamente se puede darse una ruptura; justificada en las relaciones laborales; y un segundo panorama a correctivo, referente a las multas y procesos que se deben de seguir una vez que el trabajador es despedido injustificadamente.

Finalmente tal como lo menciona Carlos Reynoso, la Protección a la estabilidad en el empleo debe orientarse no exclusivamente a la búsqueda de la permanencia en el empleo, la cual obviamente debe revisarse, perfeccionando sus reglas, eliminando la discrecionalidad y los abusos; sino también ideando mecanismos que garanticen el acceso al empleo y el derecho al trabajo.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> *Ídem*

<sup>74</sup> Reynoso Castillo, Carlos, "Protección jurídica de la estabilidad laboral", Revista Alegatos, Ciudad de México, núm. 19, septiembre-diciembre de 1991, pág. 21. <https://bit.ly/2Sz8qhV>

Es necesario una evolución del concepto de Estabilidad en el Empleo, que incluya elementos que permitan al trabajador un crecimiento económico, reduciendo con ello los márgenes de pobreza laboral; no solo necesitamos un derecho al acceso al trabajo y que dicha relación sea estable, necesitamos emigrar a modelos jurídico-económicos que permitan al trabajador un crecimiento real en su calidad de vida.



## ***Capítulo IV Análisis jurídico-práctico del principio de Estabilidad en el Empleo en México***

En este último capítulo explicaremos las contradicciones existentes entre la legislación vigente en México y la sentencia “Lagos del Campo vs Perú”. Trazaremos un panorama en el que se entenderá cuáles son las consecuencias de la violación al derecho humano de la **Estabilidad en el Empleo** y la complicidad que ello tiene con el crecimiento del porcentaje estadístico de personas en pobreza laboral en nuestro país.

Debemos aclarar al lector que por la brevedad del presente trabajo solo se esbozará el panorama que tal contradicción representa.

### **1. Análisis de la problemática en México del Trabajo formal e informal**

Aproximadamente hace más de 30 años la Organización Internacional del Trabajo utilizó el concepto “sector no estructurado” para referirse a las actividades de los trabajadores pobres que no se encontraban reguladas por los sistemas jurídicos.

Fue hasta 1991, cuando la OIT examinó la problemática del “sector no estructurado” y se planteó la posibilidad de regularlo o no; la finalidad era darle una base de derechos mínimos a aquellas personas que realizaban actividades como si fueran trabajadores.

En la bitácora de resoluciones de aquel año se determinó que: “está excluido que la OIT ayude a ‘promover’ o a ‘desarrollar’ el sector no estructurado de tal o cual país como un medio cómodo y poco oneroso de crear empleos si los interesados no están resueltos, al mismo tiempo, a erradicar paulatinamente las peores formas de explotación y de trabajo infrahumanas que se observan en ese sector”.<sup>75</sup>

El resultado era entender que debían de tratarse las raíces del problema de la economía y el trabajo informal, y que al regularlo, más allá de coadyuvar a su erradicación se fomentaría el crecimiento del mismo. Hoy, todavía se extiende dicho dilema, pero de magnitud y complejidad mucho mayores. La economía informal ha crecido rápidamente en casi todos los puntos del planeta, incluidos los países industrializados, por lo cual ya no puede seguir considerándose un fenómeno temporal o marginal.<sup>76</sup>

Hablar de trabajo informal y desempleo no es un tema nuevo, al contrario, es una problemática económico-político-social persistente en nuestro continente; de acuerdo a un estudio realizado por el Programa de la Organización Internacional del Trabajo para la Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe, en 2017 había al menos 130 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, lo que representaba el 47.7% de los trabajadores;<sup>77</sup> personas laboralmente activas que ante la inexistencia de una fuente de empleo formal, o derivado de la

---

<sup>75</sup> Organización Internacional del Trabajo: El dilema del sector no estructurado. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 78.ª reunión, Ginebra, 199, pág. 67.

<sup>76</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, “El trabajo decente y la economía informal”, 90ª reunión. Informe VI, sexto punto del orden del día, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2002, pág. 11. <https://bit.ly/2Vtll8b>

<sup>77</sup> Informe ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo, “Economía informal en América Latina y el Caribe”, 18ª Reunión Regional Americana, Lima, Perú, 2014, <https://bit.ly/2Ts83WD>

violación a su Derecho Humano de Estabilidad en el Empleo, buscan en el terreno de la informalidad un medio de subsistencia, aun cuando ello signifique la pérdida de sus derechos.

En México, el panorama no resulta alentador, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) durante el trimestre abril – junio de 2018, la tasa del Sector Informal, que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registro contable y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de las personas que encabezan la actividad sin que se constituya como empresa, representó el 27.4% de un total de 124,587,124 personas económicamente activas.<sup>78</sup>

El uso indiscriminado del *outsourcing* o subcontratación laboral, los constantes fraudes a la normativa del trabajo cometidos mediante ingeniosas formas que escapan de todo control legal y la violación al derecho humano a la Estabilidad en el Empleo son tan solo unos de los factores claves que han desarrollado de manera exponencial la economía informal en todo el mundo, siendo entre los más afectados los jóvenes en edad económicamente activa, quienes sumado a su falta de experiencia y oportunidades realmente precarias, se suman a la esperanza de la informalidad como medio de subsistencia y el desarrollo integral de su personalidad, buscando ejercer las habilidades adquiridas a lo largo de su preparación escolar y en mayor medida buscan la “estabilidad laboral” y de ingresos que seguramente en el sector formal no han encontrado. Lo cierto es que aun cuando a corto plazo, la economía informal pudiera dar cierta “comodidad” y ventajas relativamente competitivas frente a las precarias oportunidades que ofrece la formalidad,

---

<sup>78</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, comunicado de prensa núm. 354/18, resultados del segundo trimestre 2018, <https://bit.ly/2VqEiY3>.

tendrá como consecuencia la desaparición de las relaciones laborales y con ello la defensa de los derechos de los trabajadores.

Si bien México avanzó considerablemente hacia una tasa de empleo informal relativamente baja, durante el segundo trimestre del 2018, la tasa de trabajadores contratados bajo un esquema de inestabilidad representa el 56.9%,<sup>79</sup> lo cual significa en palabras simples, que del total de 124,587,124 personas que representa la población económicamente activa y que tiene un trabajo, aproximadamente 71,014,660 personas, no tienen una relación propiamente estable de trabajo, millones de trabajadores sufren violación a su derecho de Estabilidad en el Empleo día con día y es un mal que normalizamos y hemos adoptado en nuestra cultura laboral; porcentaje de personas que, probablemente ante los esquemas inestables de trabajo, puedan buscar una “oportunidad” en la economía informal.

## **2. Análisis del contraste existente entre la legislación vigente y los criterios emitidos por la CIDH en la sentencia “Lagos del Campo vs Perú”**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos desde hace 20 años aproximadamente ha creado una teoría sobre la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares en el ámbito latinoamericano. Para Mijangos y González existen tres etapas sucesivas en el tiempo, y claramente identificables en la jurisprudencia.

“La primera etapa se conforma con una serie de sentencias cuyo común denominador es el análisis de la obligación de respeto y vigilancia de los

---

<sup>79</sup> *Ídem*

derechos fundamentales por parte de los Estados prevista en el artículo 1.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

En una segunda fase, la relevancia en la determinación de las características del agente que ha cometido la violación de los derechos fundamentales será sustituida por una serie de planteamientos en los que el carácter de la norma violada se convierte en el centro de atención. Es en este momento cuando la Corte Interamericana consagra la idea de que los derechos fundamentales previstos en la Convención resultan obligaciones *erga omnes*, que se imponen no sólo en relación con el poder del Estado sino también respecto a actuaciones de terceros particulares.

Por último, la tercera fase en la evolución de la jurisprudencia está representada por el caso más relevante en esta materia: La opinión consultiva 18/03 solicitada por nuestro país sobre la condición jurídica de los inmigrantes. Esta resolución, que marca una tendencia hacia nuestros días, establece definitivamente la eficacia directa de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares.

Desde la segunda etapa, el hecho de que una norma perteneciese al *Ius Cogens* había sido considerado por la Corte como el primer elemento que nos permite identificar la multidireccionalidad de una norma. Sin embargo, no había explicitado las características del *Ius Cogens*, según el cual una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter. Hasta ahora el *Ius Cogens* se había limitado al derecho de los tratados. Su dominio se ha ampliado, al derecho internacional general, y

abarca todos los actos jurídicos. Lo anterior sirve para que la Corte determine que los derechos fundamentales establecidos en la Convención son normas de *Ius Cogens*, porque son expresión jurídica de la propia comunidad internacional y además porque así lo han determinado los Estados miembros.

Y es en esa misma Opinión consultiva que establece que en el marco de una relación laboral en el cual el Estado se constituye en empleador, éste evidentemente debe garantizar y respetar los derechos humanos (incluyendo ahora el derecho humano a la Estabilidad en el Empleo). La obligación impuesta al Estado no sólo opera cuando funciona como empleador, sino también cuando, actuando como legislador, regula las relaciones entre particulares y determina los contenidos de la legislación laboral. Las obligaciones del Estado van más allá, ya que en palabras de la Corte, el Estado será responsable cuando se cometa una violación de derechos fundamentales respaldada por alguna directriz o política estatal que favorezca la creación o mantenimiento de situaciones, por ejemplo, de discriminación en el ámbito laboral”.<sup>80</sup>

La pregunta de partida para esta sección tendría que ser si el Estado Mexicano a través de sus leyes laborales viola el derecho de Estabilidad en el Empleo al 56.9 % de la población económicamente activa y que tienen contrataciones laborales inseguras, o si ha trazado alguna política laboral que a la luz de la opinión consultiva 18/13 en conjunto con la sentencia “Lagos del Campo vs Perú”, pudiera derivar en una responsabilidad

---

<sup>80</sup> Mijangos y González, Javier, “La doctrina de la *Drittwirkung* Der Grundrechte en la jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos”, en *La ciencia del Derecho Procesal Constitucional: Estudio en Homenaje a Hector Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho*, primera edición, México, UNAM-Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional-Marcial Pons, 2008, t. IV, pág. 547 y ss

internacional, la respuesta será parte de esta sección y de las conclusiones del presente trabajo.

Para comenzar debemos de recordar que la Estabilidad en el Empleo es la negación no solamente de derecho, si no de hecho, que impide a un patrón despedir sin causa justificada por la ley a sus trabajadores. De fondo es un derecho humano que trata de combatir la pobreza laboral que miles de mexicanos viven día con día y que lamentablemente en lugar de tomarse como directriz de política pública para el mejoramiento de las condiciones laborales, se limita con la reglamentación del *outsourcing* y se violenta con las contrataciones por honorarios que si bien están “reguladas” por ley, en la práctica es un anzuelo para atraer el talento joven.

Junto con la reforma del 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se dio vida a otro de los preceptos que violentan de manera directa al Derecho Humano a la **Estabilidad en el Empleo**, nos referimos al contrato a prueba. “Al abrir este tipo de contratos, ya no será la materia de trabajo la que determine el carácter y duración de la relación laboral, sino casos especiales como el trabajo a prueba o la capacitación inicial”,<sup>81</sup> la cual a criterio del patrón pudiera o no cumplir con los objetivos un trabajador y con ello podría negarse la continuidad y permanencia de su trabajo.

Pongamos un ejemplo, la Empresa Patitos de Hule S.A de C.V., sabe que por las características de sus productos los meses de febrero a abril es la temporada más alta del año, por ello desde el mes de enero empieza a abrir su proceso de selección para personal de planta, ellos no especifican los datos anteriores, esto es, no están buscando trabajadores de temporada,

---

<sup>81</sup> Aliaga, Oscar, “La estabilidad en el empleo amenazada con la Reforma Laboral”, Revista Alegatos, México, núm.53, enero-abril de 2003, pág. 5. <https://bit.ly/2QnqCta>

se contrata al personal con la idea de que por necesidad de expansión deben ampliar su nómina; después de todo un proceso de selección se contrata a 100 jóvenes bajo las siguientes especificaciones: El reclutador les indica que de conformidad a la Ley Federal del Trabajo estarán bajo un contrato a prueba por 3 meses, gozarán de los derechos de seguridad social, pero les especifica que no estarán dados de alta ante el IMSS con su sueldo real, pero que habrá un ajuste en sus quincenas para remediar el daño que ello les pudiera causar, su sueldo es de 12 000 pesos al mes, estos primeros tres meses recibirán solo 9 000 pesos, más su ajuste quedando un total de 10 000 pesos, por cierto el bono de puntualidad ya va incluido, el horario es de 9.00 a 19.30 horas, salvo que por la naturaleza del trabajo se requiera más tiempo de sus servicios; y les aclara que esperan lo mejor de ellos, recordándoles que los próximos tres meses su contrato es a prueba, si pasan la prueba su contrato queda indefinido, el primer día de trabajo inicia el 1 de febrero.

Llegando el primer día hábil del mes de mayo, el jefe de recursos humanos hace un despido de 75 trabajadores que fueron contratados apenas el mes de enero; el argumento es que no obtuvieron el desempeño deseado en sus evaluaciones continuas y finales, además que no cumplían con el perfil buscado.

¿Patitos de Hule S.A de C.V ha violado el Derecho a la Estabilidad en el Empleo de 75 trabajadores? En el Estado Mexicano ¿Se han creado directrices que pudieran estar vulnerando el derecho humano a la Estabilidad en el Empleo de la clase trabajadora? La respuesta evidentemente es afirmativa.



La misma Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el cuerpo de la opinión consultiva 18/13 estableció que “en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*)”<sup>82</sup>. Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares.

La Corte Interamericana, desde los primeros casos contenciosos que resolvió, ha esbozado la aplicación de los efectos de la Convención Americana en relación con terceros (*erga omnes*), habiendo señalado: “Es, claro que, en principio, es imputable al Estado toda violación a los derechos reconocidos por la Convención cumplida por un acto del poder público o de personas que actúan prevalidas de los poderes que ostentan por su carácter oficial. No obstante, no se agotan allí las situaciones en las cuales un Estado está obligado a prevenir, investigar y sancionar las violaciones a los derechos humanos, ni los supuestos en que su responsabilidad pueda verse comprometida por efecto de una lesión a esos derechos. En efecto, un hecho ilícito violatorio de los derechos humanos que inicialmente no resulte imputable directamente a un Estado, por ejemplo, por ser obra de un particular o por no haberse identificado al autor de la transgresión, puede acarrear la responsabilidad internacional del Estado, no por ese hecho en sí

---

<sup>82</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03 “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados” solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, 17 de septiembre de 2003, pág. 117, párrafo 140. <https://bit.ly/2s4g88f>

mismo, sino por falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención”.<sup>83</sup>

### **3. Subcontratación o Outsourcing y Contratación por honorarios frente al caso “Lagos del Campo vs Perú”**

**Una de las críticas más claras que hemos hecho en este trabajo de investigación es justamente la gravedad que trajo la reforma laboral del año 2012 en cuanto a la reglamentación del *outsourcing* y la violación al derecho de estabilidad en el empleo de miles de mexicanos.**

De acuerdo con Graciela Bensusán “diversos estudios asocian a los trabajadores bajo relaciones de subcontratación con incertidumbre en cuanto a la continuidad del trabajo, al menor control del trabajador sobre las condiciones de trabajo, los salarios bajos y los ritmos de trabajo excesivo; mayor desprotección frente a la cobertura social, prácticas discriminatorias, los despidos arbitrarios o las condiciones de trabajo inadecuadas, remuneraciones asociadas a la pobreza y una inserción social insegura. En tanto que el objetivo de la subcontratación no solamente es la búsqueda de mayor especialización, sino también el interés generalizado de reemplazar la mano de obra contratada directamente para abatir costos, eludir a los sindicatos y ganar flexibilidad en el manejo de las relaciones laborales.

En suma, puede establecerse que la subcontratación laboral, si no necesariamente lleva a la precariedad, aumenta al menos de manera sustancial el riesgo de caer en ella, por lo que debería merecer no solo una regulación legal *ad hoc* sino una atención especial dentro de la política

---

<sup>83</sup> *Ibidem*, pág. 118 párrafo 141

laboral, considerando a los trabajadores inscritos en estas prácticas como un grupo particularmente vulnerable. En cuanto a la estabilidad laboral, que como se sabe es la fuente de los demás derechos laborales, hay incluso razones objetivas que la afectan, como es el hecho de que las contratistas tengan por lo general contratos de corta duración con las empresas usuarias”.<sup>84</sup>

El problema no se limita ahí, de acuerdo con declaraciones de Ernesto Mauleón, director de Administración y Finanzas de ManpowerGroup, de casi 900 empresas de *outsourcing* que se tienen registro y conocimiento de ellas en el país, sólo 100 están registradas ante el IMSS y de éstas, únicamente 40 pagan los impuestos correspondientes; lo que trae como consecuencia la pérdida de un conjunto de prestaciones, programas y planes de aseguramiento que tienen como objetivo contribuir al bienestar individual y colectivo, entre ellas evidentemente su derecho a una pensión; y por supuesto dicho incumplimiento tiene un impacto indirecto en la estructura financiera del sistema de salud en México.

La misma firma “cazatalentos” señala que al trabajador se le da de alta ante el IMSS e INFONAVIT con un salario muy similar al salario mínimo y el resto se le es entregado en efectivo evadiendo así el ISR. El trabajador en teoría es beneficiado, pero cuando lo liquidan o sufre algún tipo de incapacidad la indemnización o pensión se hará sólo con su sueldo registrado, es decir, con el mínimo. Por lo que finalmente es afectado en todas sus prestaciones.

---

<sup>84</sup> Bensunsán, Graciela, “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?”, en Bouzas Ortiz, Alfonso (Coord.), “Propuestas para una reforma laboral democrática”, primera edición, México, UNAM-Centro de Producción Editorial, 2007, págs. 136-137, <https://bit.ly/2BUATHX>.

La empresa “Cliente” en teoría también es beneficiada porque se le cobra menos IMSS e INFONAVIT, pero recordemos que ante la Ley Federal del Trabajo legalmente los Clientes son responsables solidarios de la elusión o evasión fiscal. Directamente se afecta al SAT, IMSS e INFONAVIT que dejan de recibir los importes reales del sueldo completo de las personas físicas.

El dilema continúa, los esquemas actuales de subcontratación, contemplados en nuestra legislación (artículos 15A al 15D), violan como se ha demostrado el Derecho Humano a la Estabilidad en el Empleo, trayendo con ello daños colaterales incalculables, como es la pobreza laboral en la que viven millones de personas en nuestro país.

Se define como pobreza laboral, aquellas personas que aun teniendo una fuente de trabajo formal, sus ingresos no son los suficientes para poder adquirir todos los productos de una canasta básica.

Las personas que están subcontratadas, no cuentan con todos los beneficios o prestaciones que una relación laboral estable y “directa” pudiera proporcionar, ocasionando con ello que parte de su ingresos tengan que ser destinados para cubrir por ejemplo, la asistencia médica del trabajador y sus familiares.

Según datos del observatorio económico México ¿Cómo vamos?, para el segundo trimestre de año 2018 la tasa nacional de pobreza laboral fue del 38.5%, lo que representa 47 944 595 personas en todo el país.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> México ¿Cómo vamos?, “Disminuye la Pobreza Laboral: Esta en su menor nivel desde 2011”, 17 de agosto 2018. <https://bit.ly/2QgFQ2N>

El Informe del Observatorio de Salarios 2018: Los jóvenes y los Mercados Laborales, presentado por la Universidad Iberoamericana, manifiesta que “el 66.5% de las y los jóvenes mexicanos, de 15 a 29 años de edad, que forman parte de la población trabajadora asalariada en México, se encuentra en una situación de precariedad laboral (por carencia de prestaciones de ley en salario y condiciones laborales).

La investigación arrojó que de esa población joven, integrada por un total de 13 302 935 personas, 66.5% tiene condiciones laborales precarias, donde la carencia de un salario digno de acuerdo a la Constitución Mexicana, y la carencia de seguridad social, aportan dos terceras partes de esa precariedad. El otro 33% de la precariedad en las condiciones laborales se debe a la carencia en prestaciones sociales, salud, tipo de contratación y en la jornada laboral.

En el caso específico de la contratación, en la población subordinada joven: no tiene contrato el 58% (7 757 755); tiene empleo temporal menor a seis meses el 7% (867 929); tiene empleo temporal mayor a seis meses y hasta un año el 3% (451 808); y tiene contrato de base, planta o por tiempo indefinido apenas el 30% (4 029 330).

De esa misma población ocupada joven, carece de seguridad social el 66% (8 779 937); únicamente tiene acceso a la salud el 45% (5 959 558); carecen de cualquier tipo de prestación social el 50.6% (6 726 921); y sólo

tienen vacaciones, aguinaldo, INFONAVIT y otras prestaciones superiores a las de ley el 18.4% (2 437 873)".<sup>86</sup>

El principio de estabilidad en el empleo, partía de la idea de lograr una cultura del trabajo donde el producto del esfuerzo se traduciría en la permanencia, certeza, inamovilidad, conservación del empleo y en remuneraciones justas que ayudarían a la sociedad a mejorar las condiciones económicas en las que se encontraban y que llegara a verse reflejada en una estabilidad para el trabajador y su familia; actualmente es justo esa Estabilidad en el Empleo, la que ha dejado de ser uno de los elementos de justicia social, para convertirse en un lujo casi inalcanzable para la clase trabajadora en nuestro días.

La cifras representan la ruptura del paradigma en las políticas públicas en materia laboral, en las cuales se pensaba que al tener acceso a un empleo sería el catalizador para avanzar hacia un nivel mejor de vida, reduciendo los márgenes de la pobreza y creando mayor bienestar social; situación por demás inalcanzable ante los esquemas de contratación que vivimos en nuestro país, con trabajadores que no tendrán acceso a un sistema de pensiones dignas, donde las jornadas laborales en la práctica son mucho más de 8 horas diarias, donde los sueldos no representan el ingreso justo para adquirir los elementos de una canasta básica, donde los trabajadores y sus familiares no tienen acceso o cuentan con un acceso precario a los derechos de seguridad social y con relaciones de trabajo

---

<sup>86</sup> Observatorio de Salarios Ibero, Informe del Observatorio 2018: Los Jóvenes y los Mercados Laborales, Universidad Iberoamericana, Puebla, <https://bit.ly/2Tpga62>

inestables que el día de mañana ante un despido injustificado se convierte en un proceso eterno ante el sistema de justicia laboral ya paralizado.<sup>87</sup>

No podríamos dejar de mencionar la peculiaridad del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales (CPSP) o mejor conocido como Contrato por Honorarios, figura del Derecho Civil, codiciada por los patrones para esconder de manera fraudulenta una relación laboral. Si bien en sus inicios el CPSP, se delimitó y tenía un uso solo para aquella persona profesionista o especializada, en la actualidad la naturaleza de dicho contrato pareciera se ha modificado únicamente en favor de los intereses del patrón.

La frivolidad del uso actual de dicho contrato, contradice por completo el derecho humano a la Estabilidad en el Empleo, ya que finalmente, el objetivo es anular la relación del trabajo, y sin ello existiría una relación civil en el que la Estabilidad en el Empleo simplemente no tiene razón de ser.

El ocultamiento de la relación laboral deja en un estado de penumbra al trabajador, lo que conlleva a la desaparición de las prestaciones y beneficios que pudiera obtener de una relación obrero-patronal, aun cuando tenga las obligaciones de un trabajador; y peor aún, cuando por causa de la terminación anticipada del contrato, o mejor dicho, en caso de despido injustificado, sea el propio patrón ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje quien exponga como excepción que no existe una relación de trabajo sino de otro tipo, como por ejemplo: civil. Será el propio trabajador el responsable de

---

<sup>87</sup> Según Joyce Sadka, especialista del ITAM en Derecho Laboral, tan solo en febrero de 2017 la entonces Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tenía el registro de 303 mil 103 expedientes en espera de resolución. Buendía, Eduardo, "Con rezago, justicia laboral en México", El Universal, 19 de marzo del 2017, <https://bit.ly/2nRGSVd>

probar ante los tribunales que en esencia, la única relación existente entre ellos era naturalmente laboral.

Por todo ello, es que la importancia de la sentencia “Lagos del Campo vs Perú” radica en volver a poner en el centro del mundo laboral a los trabajadores, al reivindicar un principio y ahora un derecho humano pilar en el universo del trabajo, cuya única finalidad es equilibrar las diferencias estructurales que existen entre los patrones y sus trabajadores, y la inamovilidad de los trabajadores en el empleo que les permitan obtener mejores ingresos y prestaciones y por ende un mejor nivel de vida.

El Estado mexicano, como nación que reconoce la jurisdicción de la Corte Interamericana, deberá de tomar todas las medidas necesarias para vigilar que dentro de la normatividad interna no exista ninguna contradicción con los criterios señalados alrededor de la sentencia “Lagos del Campo vs Perú” (control de convencionalidad), de lo contrario se estaría violando el artículo 2 y 28 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>88</sup> y con ello nuestro país incurriría sin lugar a dudas en responsabilidad

---

<sup>88</sup> **Artículo 2.** Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno. Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, **los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.**

**Artículo 28.** Cláusula Federal.

1. Cuando se trate de un Estado parte constituido como Estado Federal, el gobierno nacional de dicho Estado parte **cumplirá todas las disposiciones de la presente Convención relacionadas con las materias sobre las que ejerce jurisdicción legislativa y judicial.**

2. Con respecto a las disposiciones relativas a las materias que corresponden a la jurisdicción de las entidades componentes de la federación, **el gobierno nacional debe tomar de inmediato las medidas pertinentes, conforme a su constitución y sus leyes, a fin de que las autoridades competentes de dichas entidades puedan adoptar las disposiciones del caso para el cumplimiento de esta Convención.**



internacional, por lo que se esperaría que con la entrada de una nueva ideología política en la dirección de nuestra nación se tomaran acciones que regulen de manera precisa figuras como el contrato a prueba, el *outsourcing* y el contrato de prestación de servicios profesionales, protegiendo con ello a uno de los grupos vulnerables más castigados en nuestra actualidad, evidentemente nos referimos a la clase trabajadora.

## Conclusiones

**PRIMERA.** La protección de los derechos humanos, debe de ir más allá del sujeto activo de la violación, esto es, los derechos humanos deben de protegerse de manera individual o colectiva sin importar que la acción que los violente sea producto de un particular, de un particular desarrollando funciones del Estado o por el propio Estado. De lo contrario la protección de los mismos sería parcial y se dejaría de observar el principio de universalidad y la característica fundamental de los derechos humanos de ser oponibles frente a todos.

**SEGUNDA.** El principio fundamental del Derecho del Trabajo lo constituye la Estabilidad en el Empleo, que se traduce en la inamovilidad del trabajador o la imposibilidad de terminar la relación de trabajo injustificadamente, dependiendo su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón o de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación laboral.

La Estabilidad en el Empleo de acuerdo a su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo puede ser relativa o absoluta.

**TERCERA:** Derivado de la controversia laboral en el Perú entre el Sr. Alfredo Lagos del Campo y la empresa Ceper-Pirelli, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió una resolución el día 31 de agosto del 2017 por la violación al Derecho a la Estabilidad en el Empleo, condenando por ello al Estado de Perú aun cuando el acto violatoria había sido producto de una relación entre particulares.

**CUARTA.** Sin la existencia del Derecho Humano a la Estabilidad en el Empleo no pudiéramos imaginar la posibilidad de acceder al Derecho al Trabajo, esto es, no existe certeza jurídica en una relación laboral sin los mecanismos legales que impidan al patrón poner fin sin causa justificada a dicho vínculo, por lo que deberá de entenderse que el Derecho Humano a la Estabilidad en el Empleo es el medio para el ejercicio del Derecho al Trabajo, mismo que dará paso al acceso de otros múltiples derechos como la Seguridad Social.

En atención a ello, las violaciones o inobservancias al Derecho de Estabilidad en el Empleo, deberán de considerarse graves, toda vez que violentan uno de los elementos fundamentales para el desarrollo de la sociedad actual: El trabajo. Sin importar que dicha violación sea producto del actuar de un particular o el propio Estado mexicano.

**QUINTA.** En atención a los artículo 2 y 28 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en observancia al artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como al Corpus Iuris Internacional que México haya firmado y ratificado en materia de Derechos Humanos Laborales, se deberá hacer una revisión de la normatividad vigente con la finalidad de derogar cualquier disposición que contravenga los criterios emitidos en la sentencia “Lagos del campo vs Perú” en materia de Estabilidad en el Empleo; y en los casos que sea necesaria realizar una interpretación del Derecho Humano a la Estabilidad en el Empleo, deberá de hacerse siempre buscando el sentido más amplio en beneficio del trabajador, lo anterior independientemente de la forma que dio nacimiento a la Relación Laboral.

**SEXTA.** Se tendrá que **revisar y en su caso derogar la normatividad que regula la figura del *outsourcing*** en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 15A al 15D, dicha figura se ha ocupado para desaparecer o difuminar la figura del patrón, tratando con ello de poner en duda la existencia de una relación laboral; en consecuencia estamos en presencia de una afectación directa al derecho humano de Estabilidad en el Empleo, dicha violación de no ser detenida por el Estado mexicano podría considerarse contraria a los derechos y principios dictados en la Convención Americana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana, en consecuencia México incurriría en responsabilidad internacional.

**SÉPTIMA.** Existe una violación grave entre el uso práctico del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y el Derecho a la Estabilidad en el Empleo y la normatividad laboral, en este caso, se pretende disfrazar por completo la relación laboral a cambio de un contrato civil, aun cuando exista subordinación y condiciones generales de trabajo. Es una práctica que incluso instituciones gubernamentales usan, buscado con ello contrataciones baratas y despidos sin responsabilidad alguna. La violación al Derecho de Estabilidad en el Empleo es directa, inmediata y grave, toda vez que desaparece el vínculo laboral, y con ello todo el sistema de protección de los trabajadores.

El Estado mexicano deberá de garantizar que la implementación del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales atienda a su naturaleza y no sea un instrumento patronal para evadir responsabilidad, de no hacerlo, México no estaría observando los criterios dictados en la sentencia “Lagos del Campo vs Perú” y su actuar ante miles de trabajadores será inconventional y contrario al *Corpus Iuris Interamericano*.

## Bibliografía

### Libros

- Arciniega Federico, “El Contrato de Trabajo”, en Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, primera edición, México, IIJ – UNAM, 2003.
- Astudillo, Cesar, “El Bloque y el Parámetro de Constitucionalidad en México”, primer edición, Ciudad de México, Tirant lo Blanch, 2014.
- Bensunsán, Graciela, “La Subcontratación Laboral y sus Consecuencias: ¿Problemas de Diseño Institucional o de Implementación?”, en Bouzas Ortíz, Alfonso (Coord.), “Propuestas para una reforma laboral democrática”, primera edición, México, UNAM-Centro de Producción Editorial, 2007, <https://bit.ly/2BUATHX>.
- Bueno Magano, Octavio, “Alcance e limites da tercerização no Direito do Trabalho”, primera edición, Saraiva, Sao Paulo, 1995.
- Cabanellas, Guillermo, “Diccionario de Derecho Usual”, primera edición, Argentina, Heliasta, 1972, t I.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, “Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos del Trabajo”, primera edición, CNDH, 2016,, <https://bit.ly/2Rc4TIT>.

- Dávalos, José, “Derecho Individual de Trabajo”, 23ª edición, México, Porrúa, 2016.
- \_\_\_\_\_, “El Constituyente Laboral”, primera edición, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2016.
- De Buen Unna, Claudia, “El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, Vía Fraude Laboral” en Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, primera edición, México, UNAM-IIJ, 2003.
- De la Cueva, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, 22ª edición, México, Porrúa, 2009.
- \_\_\_\_\_, “Panorama del Derecho Mexicano: Síntesis del Derecho del Trabajo” México : Instituto de Derecho Comparado - UNAM, 1965.
- Diccionario de la Real Academia Española [www.rae.es](http://www.rae.es)
- Góngora Maas, Juan Jesús, “Pasado, Presente -¿y Futuro?- de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana: a propósito del caso Lagos del Campo vs. Perú”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo (coord.), Inclusión, los Communes y Justiciabilidad de los DESCAs en la Jurisprudencia Interamericana: El caso Lagos del Campo y los Nuevos Desafíos, primera edición, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2018.
- Hernández Herrera, Juan, “Derecho Laboral”, primera edición, México, Grupo Editorial Patria, 2011.

- Humblet, M, et al., “Las Normas Internacionales del Trabajo: Un Enfoque Global”, primera edición, Malta, Organización Internacional del trabajo con la contribución económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y de la Oficina regional para las Américas, 2002, <https://bit.ly/2rSk8bH>
- Katz, Ernesto R., “La Estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho del Trabajo”, primera edición, Buenos Aires, Roque Depalma Editor, 1957.
- Marquet Guerrero, Porfirio, “El Contrato y la Relación de Trabajo”, en Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, primera edición, México, UNAM-IIJ, 2003.
- \_\_\_\_\_, “Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo”, en Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor, primer edición, México, UNAM – IIJ, 2014.
- Mijangos y González, Javier, “La Doctrina de la Drittwirkung Der Grundrechte en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en La ciencia del Derecho Procesal Constitucional: Estudio en Homenaje a Hector Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho, primera edición, México, UNAM-Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional-Marcial Pons, 2008, t. IV.
- Morales Saldaña, Hugo Ítalo, “La Estabilidad en el Empleo”, primera edición, México, Editorial Trillas, 1987.

- Muñoz, Ramón, “Derecho del Trabajo”, primera edición, México, Porrúa, 1976.
- Parra Vera, Oscar, “La Justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Sistema Interamericano a la luz del Artículo 26 de la Convención Americana. El Sentido y la Promesa del caso Lagos del Campo”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo (coord.), Inclusión, las Communes y Justiciabilidad de los DESCAs en la Jurisprudencia Interamericana: El caso Lagos del Campo y los Nuevos Desafíos, primera edición, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2018.
- Terrazas R., Carlos; “La Constitución como Resultado de la Revolución de 1910”, en Congreso Internacional sobre el 75 Aniversario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, primera edición, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1993.

### **Artículos de Revistas**

- Aliaga, Oscar, “La Estabilidad en el Empleo Amenazada con la Reforma Laboral”, Revista Alegatos, México, núm.53, enero-abril de 2003, <https://bit.ly/2QnqCta>
- Bencomo, Tania, "El Trabajo Visto desde una Perspectiva Social y Jurídica", Revista Latinoamericana de Derecho Social IJ-UNAM, México, vol. VII, julio-diciembre 2008.
- Beristain Gallegos, Esteban, “Flexiseguridad”, Revista Mexicana de Seguridad Social, México, núm. 17, julio-diciembre de 2013, <https://bit.ly/2VwJSbl>



- Canessa Montejo, Miguel, “La Protección Interamericana de la Libertad Sindical y de la Estabilidad Laboral: el Caso Lagos del Campo vs. Perú”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile, núm. 16, vol. 8, 2017.
- Correa Vázquez, Florencia, “La Sociología del Derecho Laboral”, Revista Crítica Jurídica, IJ-UNAM, núm. 17, agosto 2000.
- Curiel Sandoval, Verónica, “La Reforma a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Subcontratación”, Alegatos, México, No.83, enero-abril 2013.
- González Rodríguez, José de Jesús, “Reforma Laboral: Algunos Apuntes para el Análisis Legislativo”, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, México, núm. 148.
- Moncayo Rodríguez, Socorro, “Locatio Conductio, una Institución Unitaria con Múltiples Funciones Económico-Sociales”, Letras Jurídicas, Universidad Veracruzana, año 15, número 30, julio-diciembre 2014.
- Pasco Cosmópolis, Mario, “Outsourcing, Subcontratación e Intermediación Laboral”, Revista de la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia, Costa Rica, 2006, <https://bit.ly/2V7MLPt>
- Quintana Pineda, Valente, “Función y Origen de la Organización Internacional del Trabajo”, Revista Hechos y Derechos, núm. 9, abril 2012, <https://bit.ly/2pruZIF>

- Reynoso Castillo, Carlos, “Protección Jurídica de la Estabilidad Laboral”, Revista Alegatos, Ciudad de México, núm. 19, septiembre-diciembre de 1991, <https://bit.ly/2Sz8qhV>
- Sentistevan, Jorge, “Sindicato y Comunidad Industrial: Manual del Centro de Estudios y Promociones del Desarrollo”, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica del Perú. No. 30, 1972, <https://bit.ly/2SI7wp1>

### **Artículos publicados en Internet**

- Conferencia Internacional del Trabajo, “El Trabajo Decente y la Economía Informal”, 90ª reunión. Informe VI, sexto punto del orden del día, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2002, <https://bit.ly/2Vttl8b>
- Levaggi Virgilio, “¿Qué es el Trabajo Decente?”, OIT en América Latina y el Caribe, Sala de prensa, 2014, <https://bit.ly/1Y7wfho>
- Organización Internacional del Trabajo, “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018”, Organización Internacional del Trabajo, proyecciones 2018-2019, <https://bit.ly/2T96MUd>

### **Hemerografía**

- Buendía, Eduardo, “Con Rezago, Justicia Laboral en México”, El Universal, 19 de marzo del 2017, <https://bit.ly/2nRGSVd>

- Castañeda, Diego, “Los Números de la Reforma Laboral a 3 años de su Aprobación”, Forbes, México, 23 de noviembre, 2015, <https://bit.ly/2SnYDek>
- Flores Zenyazen, “Mujeres Ganan 30% Menos que los Hombres”, El Financiero, 08 de marzo 2017, <https://bit.ly/2m28h6k>

### **Informes y Estadísticas**

- Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba, ¿Cómo se Compara México?, 2017. <https://bit.ly/2N5WeWn>
- Informe Ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo, “Economía Informal en América Latina y el Caribe”, 18ª Reunión Regional Americana, Lima, Perú, 2014, <https://bit.ly/2Ts83WD>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, comunicado de prensa núm. 354/18, resultados del segundo trimestre 2018, <https://bit.ly/2VqEiY3>.
- México ¿Cómo Vamos?, “Disminuye la Pobreza Laboral: Esta en su Menor Nivel desde 2011”, 17 de agosto 2018. <https://bit.ly/2QgFQ2N>
- Observatorio de Salarios Ibero, Informe del Observatorio 2018: Los Jóvenes y los Mercados Laborales, Universidad Iberoamericana, Puebla, <https://bit.ly/2Tpga62>

## Legislación y Jurisprudencia

### Nacional

- Código Civil para el Distrito Federal  
Última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México 18 de julio de 2018, <https://bit.ly/2RvMtDi>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Última reforma publicada. Diario Oficial de la Federación 27 de agosto de 2018, <https://bit.ly/2PH7E1i>
- Contradicción de Tesis 293/2011, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t I, abril de 2014, <https://bit.ly/2Mze00x>
- Jurisprudencia Relación Laboral, la Subordinación es el Elemento Distintivo de la, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. I, mayo de 1995, <https://bit.ly/2RF5iUJ>
- Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 22 de junio de 2018, <https://bit.ly/2IC7u6N>
- Tesis Aislada Derechos Fundamentales son Susceptibles de Analizarse, Vía Amparo Directo Interpuesto contra la Sentencia Definitiva que puso fin al Juicio, en Interpretación Directa de la Constitución, Aun Cuando se Trate de Actos de Particulares en Relaciones Horizontales o de Coordinación, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXX, Agosto de 2009, <https://bit.ly/2RbFFeJ>
- Voto Concurrente Formulado por los Magistrados: Mota Cienfuegos, María del Rosario, Toro y Alonso, Rafael, et al, con Respecto a la

Resolución de la Contradicción de Tesis 5/2014, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima época, registro núm. 41487, septiembre de 2014. <https://bit.ly/2s2okWt>

## **Internacional**

- Carta de la Organización de los Estados Americanos, suscrita en Bogotá el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana, <https://bit.ly/2f6TvvR>
- Comunicado de la Corte Interamericana de Derechos Humanos CORTEIDH\_CP-39/17 Español, en relación a la Sentencia del Caso “Lagos del Campo vs. Perú”, 13 de noviembre de 2017, San José Costa Rica. <https://bit.ly/2zY5qWX>
- Conferencia Internacional del Trabajo, “El Trabajo Decente y la Economía Informal”, 90ª reunión. Informe VI, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2002, <https://bit.ly/2Vttl8b>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especial Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. <https://bit.ly/2nQn5q5>
- Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados, Viena 23 mayo de 1969, <https://bit.ly/2NESGuG>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso “Lagos del Campo vs. Perú”, sentencia de 31 de agosto de 2017, <https://bit.ly/2hwaAOB>

- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Comunicado: La Corte IDH Declara por Primera vez la Vulneración del Derecho a la Estabilidad Laboral de un Trabajador con Motivo de su Despido, CORTEIDH\_CP-39/17 Español; San José, Costa Rica, 13 de noviembre de 2017, <https://bit.ly/2zY5qWX>
- Ley de Comunidad Industrial, texto del Decreto de Ley No. 18384 del 1 de septiembre de 1970. <https://bit.ly/2C1TqC5>
- Observancia General No.18: El Derecho al Trabajo, 35 periodos de sesiones aprobada el 24 de noviembre de 2005, Ginebra, University of Minnesota: Human Rights Library <https://bit.ly/2fsEe3l>
- Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos a la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre “Condiciones Jurídicas y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, <https://bit.ly/2s4g88f>
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988. <https://bit.ly/2q3FKn1>
- Resumen Oficial de la sentencia “Lagos del Campo vs Perú” del 31 de agosto de 2017, emitido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, <https://bit.ly/2EORxfM>