



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA REGLAMENTACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN
COMO TRABAJO ESPECIAL.**

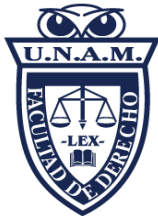
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

MARISOL HUAZO ORTEGA



**DIRECTOR DE TESIS:
DR. ENRIQUE LARIOS**
Ciudad Universitaria, CDMX 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS A:

Mi papá y mi mamá: JOSÉ ALBETO HUAZO AGUILAR y MARICELA ORTEGA RAMOS, por haberme instruido con todo su esfuerzo, apoyo y amor; el ejemplo de ustedes me impulsa todos los días para crecer intelectualmente.

Mis hermanos: ANGÉLICA, SANDRA y LUIS ALBERTO, de quienes gozo su solidaridad inquebrantable.

Mis amigos JORGE ALBERTO YÁÑEZ LÓPEZ y MÓNICA RIVERA CESA, por su confianza, apoyo invaluable y por haberme enseñado a defender mis ideales.

Todos mis familiares paternos y maternos, así como a l@s colegas del inolvidable CCH-SUR y de la H. FACULTAD DE DERECHO-UNAM, pues valoro mucho que he recibido su gran cariño, me transmitieron fuerzas para superarme y hemos sentido juntos el amor por nuestra Universidad Nacional Autónoma de México.

El Doctor ENRIQUE LARIOS, por iniciar mi camino en el Derecho del Trabajo, guiarme y apoyarme en mi formación tanto académica como profesional, durante y después de mi carrera universitaria; compartir sus experiencias y hacerme parte de su ambiente social que lucha por la justicia defendiendo los derechos de los trabajadores.

LA REGLAMENTACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN COMO TRABAJO ESPECIAL.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	V

CAPÍTULO 1.

Circunstancias históricas y legislativas elementales.

1.1 Esclavitud institucionalizada.....	01
1.2 Feudalismo.....	06
1.3 Industrialización.....	09
1.4 Revolución Francesa.....	12
1.5 Porfiriato.....	17
1.6 Revolución Mexicana.....	23
1.7 Artículo 123 constitucional.....	25
1.8 Ley Federal del Trabajo.....	28
1.9 Ley del Seguro Social.....	30
1.10 Consenso de Washington.....	33
1.11 Reformas en materia tributaria y de seguridad social que afectaron el ámbito laboral.....	35
1.12 Legalización de la subcontratación laboral.....	38

CAPÍTULO 2.

Estudio sobre la normatividad en las relaciones laborales.

2.1 Sujetos de la relación laboral.....	43
2.2 Principios rectores del Derecho del Trabajo.....	47
2.2.1 Libertad de trabajo.....	48
2.2.2 Igualdad salarial y de trabajo.....	49
2.2.3 Estabilidad en el empleo.....	51

2.3 Principales condiciones de trabajo.....	53
2.3.1 Jornada.	54
2.3.2 Salario y utilidades.	56
2.4 Obligatoriedad de la seguridad social.	61
2.5 Formas de contratación.....	65
2.6 Derecho de preferencia, de antigüedad y ascensos.....	69
2.7 Contrato individual de trabajo.....	71
2.8 Sindicato, negociación colectiva y contrato colectivo de trabajo.....	74
2.8.1 Libertad de afiliación sindical.....	81
2.8.2 Cláusulas.....	82

CAPÍTULO 3.

Experiencia del outsourcing en México.

3.1 Ubicación de la relación de trabajo bajo el modelo de subcontratación.....	86
3.2 Quebrantamiento de los principios del Derecho del Trabajo.....	95
3.3 Deslinde de la seguridad social.	97
3.4 Prácticas antisindicales.....	99
3.5 Flexibilidades en materia tributaria.....	101
3.6 Criterios jurisprudenciales de las obligaciones patronales.....	103
3.7 Certificación de la subcontratación.....	105
3.8 Empresas líderes en la subcontratación.....	106
3.9 Incompatibilidades del outsourcing con los derechos de los trabajadores.....	107

CAPÍTULO 4.

Propuesta para reglamentar la subcontratación como un trabajo especial.

4.1 Inutilidad de su reglamentación vigente.....	111
4.2 Características legales de la subcontratación.....	112
4.3 Contratación individual del trabajo.....	113
4.4 Condiciones de trabajo y la participación de los trabajadores en las utilidades.....	115
4.5 Obligaciones y Derechos especiales de patronos y trabajadores.....	116

4.6 Derecho Colectivo.....	122
4.6.1 Libertad Sindical.....	122
4.6.2 Negociación Colectiva y Contrato Colectivo de Trabajo.....	122
4.6.3 Huelga.....	123
4.7 Formas de dar fin a la relación de trabajo.....	124
4.7.1 Causas de rescisión.....	124
4.7.2 Causal de terminación.....	127
4.8 Responsabilidades solidarias.....	128
CONCLUSIONES.....	131

ANEXOS.

Anexo uno.....	137
Anexo dos.....	143
Anexo tres.....	151
Anexo cuatro.....	153
Anexo cinco.....	157
Anexo seis.....	161
Anexo siete.....	163
Anexo ocho.....	165
Anexo nueve.....	167
Anexo diez.....	169
Anexo once.....	171
Anexo doce.....	173
Anexo trece.....	175
Anexo catorce.....	177
Anexo quince.....	179
Anexo dieciséis	181
Anexo diecisiete.....	183

FUENTE DE INFORMACIÓN.

BIBLIOGRAFÍA.....	185
NORMATIVIDAD.....	189
CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.....	189
CIBERGRAFÍA.....	190

Introducción.

Esta investigación ha sido proyectada para que su lectura sea accesible a todas las personas, independientemente de su conocimiento acerca del régimen de la subcontratación dentro de la rama del Derecho del Trabajo, sin embargo, está destinada principalmente al proceso de titulación de Licenciada en Derecho de quien suscribe, además, ha motivado en mí un apasionamiento acerca de la protección de los derechos de los trabajadores, clase social que en nuestro país se cataloga como vulnerable y de mayor cifra demográfica, situación que repruebo y busco su erradicar.

La acción de trabajar tiene infinidad de motivos para ser practicada, máxime la necesidad de subsistir; el ejercicio de ésta debe ser bajo el cumplimiento de derechos, tanto laborales como de los derechos humanos correspondientes. El sistema neoliberal ha venido a desvirtuar la protección de los derechos alcanzados a través de muchos años por la clase trabajadora; uno de los últimos golpes fuertes contra nuestro ordenamiento, fue la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, que reconoció figuras jurídicas dañinas para los intereses de aquellos que viven de prestar su fuerza laboral, como es el régimen de subcontratación*, tendiente a ampliar su adversa situación desde el inicio de la contratación del trabajador hasta el término de su vida laboral.

Corresponde al capítulo primero de esta investigación, expresar la secuencia de hechos y figuras jurídicas que, en cierto grado, fueron trascendentes para el progreso, mejora y regulación del ordenamiento laboral mexicano, cuyo objetivo es trascendente para atreverme a proponer un nuevo régimen especial de la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo.

Para su comprensión, se busca exponer con claridad la forma en que el ser humano vivía en calidad de esclavo y cómo fue utilizado para prestar sus
**(Conocida como outsourcing, cuyo término no forma parte de nuestro sistema jurídico pero al provenir del idioma inglés se ha acuñado coloquialmente en nuestro país.)*

servicios bajo fuerte represión y tiranía, antes y durante el siglo XVI en casi todo el mundo y, principalmente, en los acontecimientos de nuestra historia. Posteriormente, se señalan los sucesos que fueron transformando su personalidad hasta alcanzar el estatus de ciudadano y trabajador con derechos plenos, consumados con el surgimiento del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, haciendo visibles las vicisitudes en las relaciones laborales y así encontrar un mejor equilibrio entre los factores de la producción. En ésta materia como en las ramas jurídicas de la Seguridad Social y del Fiscal, hasta antes de la reforma del año 2012 había un objetivo protector, pero el cambio descubrió a los trabajadores al imponer distintas formas de contratos y legalizar la subcontratación.

En el segundo capítulo, se estudia la forma en que opera actualmente la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la naturaleza de la relación laboral, los principios rectores, las condiciones mínimas de trabajo que impactan en el ejercicio de la subcontratación, el derecho a la seguridad social como parte trabajadora, así como el derecho de preferencia, de antigüedad, de los asensos, de contratación y de asociación que tienen los trabajadores.

El capítulo tercero explica algunas de las tantas estrategias y funciones en que operan las empresas de subcontratación en el México real, a través de las cuales han venido contraviniendo los principios, condiciones y derechos de los trabajadores, lo cual ejercen con el único objetivo de ampliar las ganancias patronales de manera legaloide, abaratar la mano de obra, deslindar responsabilidades patronales despojando a los trabajadores y establecer legalmente la inequidad en los factores de la producción, sin que se encuentre dificultad alguna sobre sus actos y ganancias económicas plenamente inmorales.

Una vez estudiada y comprendida la evolución del aprovechamiento comercial y desmedida explotación de que son sujetos los trabajadores que caen en las

redes de la figura de subcontratación, la forma injusta en que se ha permitido ejercerla legalmente y las estrategias que sobre ella se han impuesto en favor de la parte patronal y beneficiaria de la prestación de servicios, en el capítulo cuarto se presenta una propuesta sobre *la reglamentación de la subcontratación como trabajo especial* en la Ley Federal del Trabajo, pues ante la manipulación formal que hace la parte empresarial, respecto de cómo se contrata a los trabajadores, es casi imposible que se prohíba su ejercicio en un Estado capitalista, lo que me lleva a la conclusión de que una de las maneras más convenientes de hacer que se eviten dichas prácticas, en desventaja de los trabajadores, es limitándola y estableciendo una mejor regulación jurídica, que evite los abusos que propicia el contenido de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D y 1004-C que la reconocen.

En síntesis, esta investigación muestra la contradicción de los derechos laborales con una figura mercantil que se dedica al arrendamiento de trabajadores, exponiendo las causas que le dieron origen, la forma en que fueron otorgados corruptamente y cómo son reconocidos. No se omite detallar algunas de las estrategias que han adoptado las empresas subcontratistas (patrones falsos) y los contratantes (patrones verdaderos) en busca de obtener pingües ganancias, mediante la inhabilitación del ejercicio de los derechos de los trabajadores, obligándolos a laborar jornadas inhumanas con bajos salarios, nula estabilidad en el empleo, inexistencia de condiciones para mantener la salud en los centros de trabajo, burla a la libertad sindical, desmantelamiento de la negociación colectiva, fomento de los contratos colectivos de trabajo para la protección patronal, derecho de huelga suprimido, fraudes a la seguridad social y a las cargas fiscales, promoción de corruptelas en la justicia laboral; este triste escenario puede revertirse con una regulación estricta al régimen de subcontratación, mediante un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo que reivindique a los trabajadores su calidad de seres humanos y devuelva el decoro y la congruencia a la normatividad laboral.

Glosario de Términos.

- **AFORES** Administradoras de Fondos para el Retiro.
- **CCT** Contrato Colectivo de Trabajo.
- **CFF** Código Fiscal de la Federación.
- **CIT** Contrato Individual de Trabajo.
- **CPEUM** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- **IMSS** Instituto Mexicano del Seguro Social.
- **INEGI** Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- **INFONACOT** Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
- **INFONAVIT** Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- **ISR** Impuesto Sobre la Renta.
- **ISSSTE** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- **IVA** Impuesto al Valor Agregado.
- **JCyA** Junta de Conciliación y Arbitraje.
- **LFT** Ley Federal del Trabajo.
- **LFTSE** Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- **LIFNVT** Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- **LISR** Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- **LSAR** Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- **LSS** Ley del Seguro Social.
- **NMX** Norma Mexicana.
- **OIT** Organización Internacional del Trabajo.
- **SAT** Servicio de Administración Tributaria.
- **SCJN** Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- **STyPS** Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- **TCC** Tribunales Colegiados de Circuito.

Capítulo 1. Circunstancias históricas y legislativas elementales.

Corresponde a este capítulo desarrollar y mostrar la forma en que las personas han dejado de considerarse cosa para otorgarles la calidad de trabajadoras, dignas de la protección y asignación de derechos meramente laborales. De manera consiguiente, se expone el desvío de dicho logro, procedente del interés empresarial y generado por factores como lo son la riqueza, el ahorro y la globalización, siendo, además, escudado por el poder legislativo al omitir su salvación y accionar con legalizar las formas de contratación y la figura de subcontratación.

1.1. Esclavitud institucionalizada.

La palabra *esclavitud* se reconoce como un componente del desarrollo económico y social. La Enciclopedia Jurídica la define como una condición jurídica de la persona considerada cosa que se encuentra sometida bajo el dominio de otra que es reconocida plenamente como *persona*.¹

Doctos de la época antigua como Gloria García Rodríguez, Ettore Ciccotti, Claude Meillassoux y William D. Phillips, manifiestan que la figura de la esclavitud existió a la par que el trabajo, pero ésta primera ha sido por causa de diversos factores, entre ellos se hallan la adaptación de un mundo económico y la creciente riqueza social, las diferencias sociales y la diversidad de sus funciones, la religión, la falta de moralidad ante la forma de regularizar las conductas humanas y la naturaleza misma del hombre, la creación de nuevas ciudades, y la invención de la moneda e interés de metales preciosos. En este sentido se entiende que *el hombre, para proveer sus necesidades, cada día más crecientes, saca provecho de la naturaleza en medio de la cual vive; y, por consiguiente, la modifica, con acción incesante y progresiva, creando en el*

¹ Enciclopedia Jurídica. Consultado en agosto 2018, en:
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/esclavitud/esclavitud.htm>

*medio natural un medio artificial.*² El principal objetivo del ejercicio de la esclavitud fue beneficiar los intereses de desarrollo y crecimiento económico de algunos cuantos, buscando razones sensatas para nombrar a quienes eran libres como esclavos, entre ellas está la voluntad, la infracción a las leyes impuestas, las capturas en guerras, el llegar a la ciudad como desconocido y el haber nacido de madre esclava.

Los antecedentes más vetustos que se han encontrado sobre la esclavitud corresponden al mundo Antiguo propios de Atenas y Ática en Grecia, Sicilia y Roma en Italia, Francia, Inglaterra, Brasil y África, sin dejar de mencionar que ha existido en todos los continentes, en algunos de ellos de manera simultánea y en otros sucesivamente, como es el caso mexicano.

En Grecia y Roma desde el siglo IV a.c., por ejemplo, el trato a las personas que perdían su libertad inició como un vasallaje para después convertirse en esclavitud ante los plebes.³ En éste y demás territorios donde se inició y continuó con el ejercicio de la esclavitud, se utilizó como un instrumento a través del cual se sometía y explotaba a una persona ante otra para que prestara sus servicios sin retribución de cualquier naturaleza y, al mismo tiempo, se le retiraba la calidad de persona para ser tratado como objeto de comercio propiedad del Estado.

Particularmente, la creciente economía y el auge de la explotación de minera, los trabajos pesados, la manufactura, la parcelaría y la agricultura, era lo que impulsaba con mayor razón esta figura privadora de derechos de las personas consideradas objetos. Comúnmente los esclavos eran nombrados como de fatiga, parceleros, aparceros o manumitidos.⁴ Sus nombramientos dependían

² CICCOTTI, Ettore. *La esclavitud en Grecia, Roma y el mundo cristiano. Apogeo y ocaso de un sistema atroz*. 1ra ed., trad. de Máximo Gorroti, Barcelona, España, Círculo Latino, 2005, pp. 41, 159-162.

³ *Ibidem*. 52.

⁴ CLAUDE, Meillassoux. *Antropología de la esclavitud. El vientre de hierro y dinero*. 1ra. ed., trad. de Rafael Molina, México, Siglo Veintiún Editores, S.A. de C.V, 1990, pp. 132-136.

del ejercicio al que se sometía por decisión de su amo, pudiendo ser destinado el hogar, la limpieza, vestimenta, ganadería o cualquier otro que le pasara por la mente.

Como se observa, antes del descubrimiento y conquista del Nuevo Mundo habida entre 1492 y 1697, existió la práctica de esclavitud en distintos lugares de la Tierra. A la llegada de los europeos a Mesoamérica se encontraron con el ejercicio de distintas figuras en reinos y señoríos indígenas a los que ellos denominaban en náhuatl *tlacotin*, los cuales poseían ciertas características que se detallan más adelante, y se dedicaban a las actividades de comercio, guerra, sumisión, sacrificios, campo y molienda de alimentos como el maíz y granos o a trabajos físicos bestiales que no eran lo suficientemente reconocidos y que de ningún modo eran retribuidos.

Las labores de los *tlacotin* provenían por mando y en favor de la clase dominante a los que llamaban *amos* y *señores*. Posterior a la llegada de los españoles y con más potencia en el año de 1521, éstos confiscaron a los esclavos para pasarlos a ser de su propiedad, en términos jurídicos y así tratarlos en calidad de *objeto*, es decir, como de *mercancía* dedicados al trabajo en distintas partes de la tierra, otorgándoles sólo el derecho de conservar su vida, tener nombre y reproducirse libremente.⁵

La esclavitud en Mesoamérica tenía ciertas características que se diferencian de los otros países, pues ser un esclavo aquí implicaba actuar de manera personalísima sin que se heredara a alguien más, ya que esta calidad de esclavo podía adquirirse al cometer alguna alteración sobre la reglamentación que se les había impuesto a las comunidades para llegar a ser privados de su libertad.

⁵ VON MENTZ, Brígida. *Esclavitud y Semiesclavitud en el México antiguo y la Nueva España (con énfasis en el siglo XVI)*. ISSN 0213-2052, Revista Fundación Dialnet, España, Ediciones Universidad de Salamanca, 2007, pp. 545-550.

Hurtar a alguien sobre sus objetos sin que fueran restituidos por lo menos por alguno otro del mismo coste o por gracia de otra persona, ser deudor insolvente, fecundar a mujer esclavizada, ocultar o robar a menores para servirse de él o venderlo, vender bienes ajenos y apostar sobre los juegos de pelota y *patolli* eran unas de las razones por las que se llegaba a ser *tlacotin*.⁶

Resulta estrictamente importante mencionar que había quienes por su propia voluntad, derivada de la necesidad y miseria en que vivían, decidían someterse y perder su libertad y venderse como *tlacotin*.⁷ Situación que hoy en día puede reflejarse en nuestro país, ya que personas desempleadas y en estado vulnerable llegan a consentir estar en cualquier tipo y modalidad de trabajo sin importar la empresa o establecimiento y sin negociar sobre sus derechos laborales, con la única condición de poder llevar un alimento a casa a través de un salario exiguo o inferior al realmente merecido, sin la garantía de tener una estabilidad, crecimiento profesional y condiciones dignas en su trabajo.

Las venta de *tlacotin* podían ser públicos o privados y se efectuaban bajo la presencia de cuatro personas de edad avanzada para fijar el precio y fungir como testigos para cada uno de los compradores.⁸ Los ordenamientos en la Nueva España, comparados con el mundo exterior, en un principio, trataron al esclavo de forma más humana que cualquier otra, pues les daba la oportunidad de recuperar su libertad, los protegían y cuidaban.⁹

Para aquellos que provenían de Europa, la captura de indígenas libres así como de indígenas con carácter de *tlacotin* y su incorporación al marco legal sobre la esclavitud al estilo europeo conforme a la tradición romana y en su totalidad europea, donde existía el derecho de vientre que hacía heredar la calidad de esclavitud y que tenía como fin buscar una fuerza de trabajo en favor del dueño

⁶ ANTONIO SACO, José. *Historia de la esclavitud*. 1ra. ed., Madrid, España, Ediciones Jucar, 1974, pp. 231-236.

⁷ *Ídem*.

⁸ *Ídem*.

⁹ *Ídem*.

del capital perteneciente a la clase burgués así como el traslado de cuantiosos esclavos de origen africano al país, se convirtió en uno de sus principales negocios, pues se dedicaron a sujetar y vender sus servicios en derecho de otros, primero en mercados y posteriormente ante Notario a través del asentamiento de escrituras.¹⁰ Siendo que, durante los años de la conquista española, las actividades a que se ofrecían por los esclavos comenzaron a ser destinadas pues ya eran encomendados a *las primeras empresas textiles, haciendas de labor o ganaderas recién fundadas, en plantaciones de caña, azúcar o en minas de planta recién exploradas*¹¹ dando lugar al crecimiento del mercado, principalmente sobre el algodón y su tejido, así como al del egoísmo e intereses propios de los europeos y demás comerciantes.¹²

En el año 1540, como consecuencia de la captura, epidemias¹³ y negociación de los esclavos, Mesoamérica inició una crisis demográfica sobre su población nativa, que como lo menciona Silvio Zavala, tuvo por consecuencia las declaraciones hechas por la Corona Española que impedían el uso de menores y mujeres para ser esclavos así como la ratificación de las *Leyes Nuevas* en 1542, que si bien en un principio no se acató con plenitud por los españoles en territorio mexicano, como tampoco la Real Cédula de 1522, los mandos de Castilla en 1526 y los hechos por Antonio de Mendoza el primer virrey en Nueva España, así como la Bula de 1537 hecha por Paulo III¹⁴, con el paso de los años entre 1550 la imposición de nuevos ordenamientos comenzó a lograrse a través de distintas disposiciones como la Real Cédula de 1553 dirigida para la libertad de los sometidos y, para la esperanza de su plena prohibición, la

¹⁰ VON MENTZ, Brígida. *Trabajo, sujeción y libertad en el centro de la Nueva España. Esclavos, aprendices, campesinos y operarios manufactureros, siglos XVI al XVIII*. 1ra. ed., México, D.,F., Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1999, pp. 66 y 67.

¹¹ VON MENTZ, Brígida. *Esclavitud y Semiesclavitud en el México antiguo y la Nueva España. Op.Cit.*, p. 552.

¹² MIÑO GRIJALVA, Manuel. *La protoindustria colonial hispanoamericana*. 1ra. ed., México, El Colegio de México, Fideicomiso Historia de las Américas, Fondo de Cultura Económica, 1993, pp. 23-26.

¹³ D. PHILLIPS, William. *Historia de la esclavitud en España*. 1ra. ed., Madrid, España, Editorial Playor, 1990, pp. 187-190.

¹⁴ ANTONIO SACO, José. *Historia de la esclavitud. Op. Cit.*, pp. 271-280.

Corona Española en 1680 estableció la *Recopilación de Indias* para que en la Nueva España se exigiera una retribución por los servicios prestados de los indígenas.¹⁵

Desafortunadamente, a pesar de los movimientos que pudieron haber existido por parte de los esclavos junto con los demás indígenas y de las imposiciones de ley que se lograron declarar en nuestro territorio, la esclavitud no pudo ser abolida completamente, pero al menos logró transformarse.

1.2. Feudalismo.

La coerción para trabajar en territorio mexicano ha existido desde miles de años atrás, encontrándonos con un proceso de reconstrucción y organización después de la fuerte sumisión causada por la conquista española en América, época en que surge una clase proveniente de los amos de esclavos, configurados posteriormente como propietarios terratenientes denominados feudales.¹⁶

Este proceso de cambio llegó a formarse por la creciente economía derivada de la acumulación de capitales obtenida de los trabajos encargados a los esclavos, de las altas tasas fiscales establecidas por los Estados, de las rebeliones sociales, las invasiones, la evolución política, la baja de precio de los esclavos por sus prohibiciones de uso y disminución demográfica de los mismos, así como por el desarrollo que hubo en todo el mundo, pasando de la Época Antigua a la ahora Edad Media, donde el feudalismo emerge y transforma el trato de los esclavizados, principalmente de los lugares en que la esclavitud había sido su fuerte como lo fue en Grecia y posteriormente en Roma

¹⁵ VON MENTZ, Brígida. *Trabajo, sujeción y libertad en el centro de la Nueva España. Op.Cit.*, pp. 68,69, 99 y 100.

¹⁶ SCHTAJERMAN, Max Weber. *La caída del régimen esclavista. En La transición del esclavismo al feudalismo.* 1ra. ed., Madrid, España, Akal Editor, 1975, pp.60-75

hasta la caída del imperio de Occidente por la invasión de los bárbaros, ayudándole a estos y demás Estados a fortalecer su economía interna¹⁷.

No hay fecha exacta para decretar el momento de transformación sobre el feudalismo, sin embargo, se considera su origen poco antes del siglo V y su término aproximado al siglo XII, encontrándose dentro de tal periodo una Alta y posteriormente Baja Edad Media, por sus nuevas formas culturales, políticas y económicas impuestas en todas partes del mundo y, además, por la fundación de nuevas ciudades.

A pesar de dar referencia para ubicar el origen del feudalismo, su formación comienza antes del intento de la abolición de la esclavitud, misma que jamás fue plenamente lograda, pues bien, situaciones como la implementación de nuevas tareas como lo fue la artesanía, el adiestramiento de militares, el incremento de la manufactura, la industria, la nueva arquitectura, el arte, la filosofía, la medicina, la evolución de las matemáticas, la gramática, lógica, la producción masiva en las tierras, la introducción de herramientas más rentables como por ejemplo los molinos giratorios de agua e hidráulicos, cosechadora de ruedas, los conocimientos botánicos y con todo ello la necesidad de adaptarse a una nueva forma y ciclo económico para aquellos que eran dueños de las tierras e indudable y principalmente el impacto y fortaleza de la Iglesia, abrió las puertas a retribuir el trabajo de quienes prestaban sus servicios.¹⁸

Ejemplo de lo anterior lo muestra Manuel Miño, pues para distintos trabajos como lo fue el de tejido y el emborrizado, la persona que llevaba su labor comenzó a recibir un *salario* a cambio; aunque se mantenían condiciones de trabajo excesivas e inhumanas.¹⁹

¹⁷ PERRY, Anderson. *Transiciones de la antigüedad al feudalismo*. 25va. ed., trad. de Santos Julia, México, Siglo Veintiún Editores, S.A. de C.V, 2005, pp. 07-20, 70-76 y 110-145.

¹⁸ *Ídem*.

¹⁹ MIÑO GRIJALVA, Manuel. *La protoindustria colonial hispanoamericana*. Op. Cit., pp. 114-1378.

Para los esclavos, esta transformación les reconoció la calidad de persona y les otorgó ciertos derechos como la libertad. La vida en sociedad se organizó de nueva cuenta, quizá de distintas formas en cada territorio pero de forma semejante, con una serie de medidas políticas que dieron lugar a una distinción de clases de forma piramidal, en esta ocasión encontrándose en la cúspide un *emperador* o *rey*, cuya jerarquía iba por encima de los *feudos* clasificados como de la *alta y baja nobleza*, quienes eran nombrados condes con poderes militares y judiciales con el fin de gobernar territorios regionales de la autoridad pública y ser transferidos a alguna otra, así como del *alto y bajo clero* quienes junto con los nobles no recibían un salario sino una parte proporcional de las rentas locales de la monarquía y concesiones territoriales que había en el condado donde residían, dejando por debajo de todos ellos a los *campesinos* quienes se dedicaban al cultivo y tareas de la tierra cuya propiedad no les pertenecía, estando con posterioridad a los *siervos*, anteriormente esclavos, los cuales se dedicaban primordialmente a la mano de obra rural dependiente, al trabajo de tierra, habiendo entre todos ellos un cambio de sistema económico esclavista a un sistema feudal o bien, denominado capitalista.²⁰

Algunas de las medidas impuestas en esta época fueron prohibir la venta de los esclavos, denominándolos siervos, sin embargo, con referencia a Roma y otros países, a pesar de esta prohibición como lo hizo Valentino I, último emperador pretoriano de Occidente, los siervos podían ser vendidos como antes, el cambio radica en que se compraban junto con sus tierras sin poder ser separados de ellas y a cambio de un honorario, sin que tal calidad de siervo fuese a ser heredado a sus familiares, quienes podían nacer y seguir siendo libres.²¹

Según Perry Anderson, el modo de producción en esta época se reconoció por la tierra y por la economía natural inicialmente agraria, donde el trabajo ni lo producido era considerado mercancía, y como se ha señalado, la tierra donde

²⁰ PERRY, Anderson. *Transiciones de la antigüedad al feudalismo*. Op. Cit., p. 158.

²¹ *Ídem*.

se trabajaba no era propiedad del campesinado ni mucho menos de los siervos, sino de los señores feudales, quienes *extraían un plus producto del campesinado por medio de las relaciones de compulsión político-legales* como apunta expresamente el autor citado.²²

Es necesario pronunciar que en esta época se apuntaba, por parte de la religión y de los burgueses, que quienes no tuvieran una buena vida serían recompensados en el otro mundo, empero, se muestran los primeros cambios sustanciales, el primero de ellos fue el inicio de las rebeliones sociales y la reglamentación de derechos laborales ofrecidos, más no plenamente otorgados, a quienes trabajaban aún en labores pesadas y que la mayoría de ellos se dedicaban a la tierra, guerra y trabajos domésticos.

En ejemplo de lo anterior, se tiene la libertad y calidad de persona que fue concedida, así como la retribución por los servicios prestados, aunque no fuera en su totalidad y lo suficiente en monto económico para la subsistencia de aquellos y sus familias y, mucho menos, era garantizado ni otorgado a todos, siendo esta una situación todavía actual, pues hay una retribución mínima incapaz de satisfacer las necesidades de las personas.

1.3. Industrialización.

A finales del siglo XVII y comienzos del siglo XIX, todo el mundo y principalmente Europa, atravesaron cambios radicales para la sociedad que dieron como resultado una evolución gradual al desarrollo y crecimiento de la población, además de los comentados con anterioridad, pues una división que se generó sobre el establecimiento de sectores de producción donde se clasifican en *primaria*; cuyo contenido esencial era la mano de obra y agricultura, *secundaria*; donde la manufactura se encuentra como principal medio de producción, y *terciaria*; sector característico de la prestación de

²² *Ibídem.* 147-150.

servicios, generó el crecimiento global de la economía de los Estados y se dio un salto al modo de producción industrial.²³

Sobre el comienzo de esta evolución los primeros datos que se tienen, se dirigen a Inglaterra pues como Toni Pierenkemper estableció, ahí brotó *un modo de producción nuevo que condujo a una transformación estructural de la economía con amplias consecuencias a largo plazo* y, se encontró a la industria *como parte del sector productivo de la economía*.²⁴

Las primeras consecuencias sobre este fenómeno son, para el objeto de esta investigación, el enérgico nacimiento de un grupo nuevo de empresarios gracias al cumulo de ganancias generadas por el trabajo y las exportaciones que especialmente eran de Europa hacia América, además de los cambios sobre la construcción de nuevas técnicas de trabajo como lo fue y sigue siendo el montaje del trabajo hecho en casa y coordinado por medio de un contratista, todo ello con ayuda necesaria del sector agrario y sobre la subordinación de estos.²⁵

Por lo que hace a los cambios para cada uno de los Estados, se dice, fueron la nueva organización normativa social, como la imposición de nuevas contribuciones de los ciudadanos en favor de los Estados; con el fin de que éste pudiera hacer inversiones destinadas a nuevas invenciones sobre las tecnologías de la producción como el ferrocarril y la clarificación de la propiedad privada.

En efecto, y por la liberación de las personas y supuesto reconocimiento de sus derechos, la población siguió creciendo y, en un principio, fueron aprovechados por la consecuente oferta de empleos generados por tal industria y la demanda

²³ PIERENKEMPER, Toni. *La industrialización en el siglo XIX*. 1ra. ed., trad. de José Antonio Padilla Villate, México, Siglo Veintiún Editores, S.A. de C.V, 2001, pp. 01-05.

²⁴ *Ídem*.

²⁵ *Ídem*.

de bienes necesarios existentes, pasando estos del campo a las ciudades en busca de trabajo para su continua subsistencia sin importar la explotación de trabajo a la que serían sometidos por los dueños de las nuevas industrias.²⁶

México tuvo su evolución principal en Puebla, Tlaxcala, Yucatán, Guanajuato y Veracruz. Su fuerte seguía siendo la producción del algodón, *desde su siembra y cosecha hasta su transformación en los centros textiles*, así como de la producción minera bajo condiciones de trabajo igualmente inhumanas.²⁷

Llegando al límite de la sumisión y alta necesidad de los trabajadores, comenzó a haber enfrentamientos con los dueños del capital. Unas de las primeras oleadas de rebeliones reconocidas y conglomeradas por una mayoría comienzan en los años de 1811, ejemplo de ello es el *ludismo* en Inglaterra, denominado así por Ned Ludd, quien hizo llamamientos públicos de protesta en contra de la explotación de los trabajadores y aprovechamiento de necesidades sobre un pago infame cuya consecuencia trajo la destrucción de máquinas, así como la masacre de Petróleo habida en el mismo sitio en 1819 junto con el *cartismo* en entre 1836 y 1848 donde los trabajadores comienzan a hacer exigencias hacia sus derechos laborales.²⁸

Los Estados comenzaría a imponer nuevas acciones de represión y sofocación de movimientos obreros; época de *prohibición*, donde se impide a trabajadores manifestarse en contra de los empresariados y dueños de capital para exigir sus derechos como trabajadores, ejemplo de ello es la *Ley Le Chapelier* en 1791. Posteriormente, el Estado comienza a consentir el manifiesto hecho de los trabajadores inconformes de los tratos recibidos y de las bajas remuneraciones; época de *tolerancia*. Teniendo por último la reglamentación y otorgamiento de derechos laborales; época de *reglamentación*.

²⁶ *Ídem.*

²⁷ MIÑO GRIJALVA, Manuel. *La protoindustria colonial hispanoamericana. Op. Cit.*, pp. 181-189.

²⁸ PIERENKEMPER, Toni. *La industrialización en el siglo XIX. Op. Cit.*, pp. 20-28.

1.4 Revolución Francesa.

La revolución francesa es el primero de los antecedentes sociales que trata de mostrar un cambio sustancial en Francia y que repercute alrededor del mundo debido a la sustitución de un régimen monárquico estrictamente practicado en opresión de algunos cuantos, el cual se ha desarrollado temas atrás, por uno supuestamente lleno de valores y de conciencia moral que tratan de dar lugar al reconocimiento de principios y derechos, tanto naturales como sustantivos para todas las personas sin distinción alguna, situación que posteriormente se esclarece embaucador, pues jamás se llevaron a cabo tales reconocimientos de forma plena.

La principal causa de este cambio de régimen, según varios autores como lo es Alexis de Tocqueville, fue la época de la ilustración, comprendida a mediados del siglo XVIII, donde la cultura y crecimiento intelectual comenzó a crecer y con ello a dar un gran giro dejando atrás al feudalismo con el derrocamiento de la monarquía, junto con el intento de deshacerse de la religión, acontecimientos excelsos que en general comprenden por sus demás efectos en el periodo de 1789 a 1799.²⁹ Otros, como lo ha platicado el Doctor Larios y establecido Peter McPhee y, con quienes coincide la que escribe, establecen que las causas principales de ello fueron los intereses de la clase burguesa, pues como se describirá a continuación, se buscaba abolir los impuestos; pagos que al menos éstos debían hacer en favor de sus superiores jerárquicos, y acatar la propiedad de tierras a través de invasiones y guerras, fundamentándose con el nuevo derecho de propiedad privada.

Entre 1785 en Francia, la Iglesia seguía teniendo mando en gran porcentaje ante la sociedad. El rey, a cambio del respeto hacia él, aceptaba que estuviesen en la cúspide ésta y cualquier otra institución, por ejemplo, el de las fuerzas armadas. Por otro lado, las empresas cuyo giro principal era de textiles y hasta

²⁹ TOCQUEVILLE, Alexis. *El Antiguo régimen y la Revolución*. 7ma. ed., trad. Dolores Sánchez de Aleu, Madrid, Ciencia Política Alianza Editorial, 2012, pp. 37-40.

de vinos, y todo aquel que se dedicaba al comercio u oficios, comenzaban a quejarse cada vez más por las imposiciones de normas jurisdiccionales y reglas; clasificaban cada vez más los productos e incrementaba al mismo tiempo su peaje o impuesto a pagar.

Los impuestos también eran cobrados a la clase trabajadora, de manera grotesca y sin dignidad como a lo largo de la historia se les había tratado, recibiera o no un ingreso por sus servicios prestados. De igual manera, eran cobrados a los dueños del capital, lo que estaba dando como resultado una crisis económica y, además, rebeliones por parte de la clase trabajadora, mismas que tuvieron que ser reconocidas como lo hizo en 1776 el obispo Carcasona llamado Armand Bazin de Bezons al decir que estaba consciente de que la gente creía ser libre y lo reclamaban rebelándose, situación que debía cambiar. Hubo con ello el impulso al comienzo de una referencia al uso de valores, moralidad y cultura política, aceptándose en la ciudad el reconocimiento de algunos términos como el de *ciudadano, nación, contrato social y voluntad general*.³⁰

Con tal articulación de valores y el cambio económico que comenzaba a tratar de asentarse, hubo como consecuencia el desafío entre ideales y conocimientos que se tenían sobre las formas de imponer políticas y religiones, principalmente por nobles, sacerdotes y burgueses que buscaban una igualdad fiscal y menor, teniendo como resultado lo que ha sido reconocido como ilustración; la decadencia del poder que había ejercido por tantos años la autoridad a los subordinados y una reforma judicial donde las leyes debieran ser uniformes en toda la sociedad y entre distintas regiones tratando de lograr que la justicia, así como la administración, fuesen más expeditivas, menos costosas y que las leyes fueran más humanas estableciendo a su vez facilidades de comercio interno y de transporte.³¹

³⁰ MCPHEE, Peter. *La Revolución Francesa, 1789-1799. Una nueva historia*. 2da. ed., trad. Sílvia Furió, España, Crítica, 2003, p. 24.

³¹ *Ibidem*. 29-55.

Los artesanos y campesinos por su lado, rebelaron una coincidencia de intereses con la burguesía en cuestiones fiscales, judiciales y políticas, pero *manifestaron una clara divergencia en lo relativo a la regulación económica, pidiendo protección contra la mecanización y la competencia, y control en el comercio* por ejemplo el *de cereales*, lo que tendría como consecuencia más tarde, en 1788, la negación de seguir pagando impuestos.³²

El 14 de agosto del mismo año, los nobles, en tribuna de la Asamblea Nacional Constituyente Francesa, respondieron y abolieron los tributos feudales. No obstante, una semana más tarde, hicieron distinciones entre el significado de *servidumbre personal*, lo que se intentó abolir junto con el ejercicio de la esclavitud que permanecía, y además, precisaron el significado de *derechos de propiedad* quitando la obligación a los campesinos de continuar pagando sin antes haber contribuido una indemnización para tener derecho ello.³³ Ante esta situación también sucedió que despojaron a campesinos de sus tierras.

Posteriormente, el 27 del mismo mes, dicha Asamblea votó una Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y se comenzó a establecer la idea del liberalismo, así, sería posible garantizar en tal Declaración la libertad de expresión, asociación, de religión, opinión y propiedad privada.³⁴ Como consecuencia, se daba fin a la estructura absolutista, señorial y corporativa de Francia del siglo XVIII y la naciente proclamación de principios. Para el tema, es importante mencionar que, además de considerar a todas las personas como iguales, a través del numeral 13 y 14 de dicha Declaración, se les impuso la obligación de contribuir de forma pecuniaria de acuerdo a las capacidades económicas que tuviera cada persona.

³² *Ibidem.* 56 y 71.

³³ *Ibidem.* 73.

³⁴ Asamblea Nacional Constituyente. *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. Francia, 1789, consultado en agosto de 2018, en: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf

Continuando con tal cambio de régimen, hubo la necesidad de establecer un sistema de impuestos radicalmente nuevo y, posteriormente, la abolición del diezmo por la misma Asamblea el 14 de abril de 1790. Empero a lo anterior, las reformas fiscales se basaron en aumentar los impuestos los cuales lograron ser mayores en comparación al régimen feudalista.³⁵

Causas estas, como se ha mencionado en párrafos primeros, fueron consecuencia de una rebelión no sólo por parte de la clase subordinada, sino de todos aquellos dueños del capital, derrocando la monarquía, teniendo guerras, conflictos por todo el país en busca de nuevos ideales, territorios, y la abolición de figuras como las ya mencionadas, siendo que a ello se adhiere en 1793 la creación de una Constitución liberal y democrática que trata de garantizar derechos sociales estando el duque Luis Carlos de Borbón conocido como Luis XVII en Francia.³⁶

Según Peter McPhee en 1795 había ya un incremento de artesanos, tenderos, granjeros y mujeres trabajadoras, mientras que el número de cleros había disminuido y el de nobles desaparecido.³⁷ Para los años siguientes se continuó mejorando la situación del comercio, lo que dio lugar a que éste se institucionalizara y el número de empresas se duplicara.

Por otro lado, el concentrarse en la guerra e invasiones comandadas principalmente por Napoleón Bonaparte en busca de un supuesto orden social con base en el principio de fraternidad, provocó un abandono al estudio económico que dio lugar a una inflación económica donde descendió el valor del papel moneda, se descuidaron las cosechas, lo que conllevó el aumento de precios de los productos y salarios mal pagados y una *crisis de subsistencia* entre 1795 y 1796 mientras que el régimen seguía cobrando impuestos por

³⁵ MCPHEE, Peter. *La Revolución Francesa, 1789-1799. Una nueva historia. Op. Cit.*, pp. 82-84.

³⁶ *Ibidem.* 134-140.

³⁷ *Ibidem.* 152-167.

tierras y riquezas personales. Sumando a ello la obligación de pagar impuestos por cada ventana y puerta que se tuviera, encontrándose al mismo tiempo un mayor número de huelgas y manifestaciones por los trabajadores como lo hicieron quienes cosechaban en *Attichy, en el este del departamento del Oise* reclamando mejores pagos.³⁸

Para 1789 hubo otros cambios institucionales como legales y sociales. Se estableció una ley de libre empresa y libre comercio con la que se garantizó a los fabricantes, granjeros y comerciantes el poder dedicarse a la economía de mercado sabiendo que podían comercializar sin impedimentos de aduanas internas y sin pago de peajes. Aunado a ello, en 1791 se proclamó la Ley *Le Chapelier* en el mes de junio, misma que se ha apuntado temas atrás como el medio por el cual se declararon ilegales las asociaciones de trabajadores. También, se impuso el *livret* por Napoleón, éste era una especie de carnet que cada trabajador debía tener, el cual daba referencia sobre los trabajos en los que había estado, pues era una clase de historial laboral que calificaba la trascendencia y desempeño del mismo.³⁹

Se puede observar que cada causa que genera el periodo de la revolución no cumple con el objetivo de llevar a una sociedad en mejor estado de vida, pues la clase trabajadora en todo momento se encontró en situación de desesperación, necesidad, riesgo y vulnerabilidad, pues se le reprimía por manifestarse, se le cobraban altos impuestos, se le remuneraba en cantidades avaras y los principios impuestos para el ejercicio en un nuevo orden social no se le aplicó realmente, todo ello fue en favor de los empresariados, dueños de capital y aún reconocida como clase burguesa, pues la *igualdad* se había propuesto para colocar al trabajador frente al patrón en calidad de iguales, sin embargo, jamás se acercó a la realidad y el trabajador nunca pudo negociar un contrato de trabajo, al contrario, se le seguía tratando de forma injusta y

³⁸ *Ibidem.* 199.

³⁹ *Ibidem.* 225-226.

explotando física e intelectualmente, por lo que dicho principio de igualdad sólo se encaminó a cobrar contribuciones a todos conforme a su situación económica, mientras que la *fraternidad* sólo se estableció para ser justificable cada invasión y guerra pretendida y ejecutada y, por último, la *libertad* sólo fue una esperanza fallida para aquellos que seguían siendo esclavos, recordando que la esclavitud latió en todo el mundo de manera dispar, y que no fue sino hasta 1815 y 1818 cuando se trató de abolir plenamente en Francia, resultando satisfactorio hasta 1848, nueve años después de concluido el periodo de la revolución.

Para el 21 de marzo de 1804, se expidió el Código Civil Francés conocido como Código de Napoleón y se estableció la abolición del régimen feudal; eliminó la división de clases, separó los poderes en ejecutivo, legislativo y judicial, facilitó intercambios mercantiles y liberalizó la economía.⁴⁰

Afortunada o desafortunadamente, a pesar de todo lo acontecido y de lo realmente logrado, la Revolución Francesa fue parte de inspiración que lograron tener varios países de Latinoamérica, entre ellos, nuestro México para encaminarse a una nueva forma de ver, estudiar, exigir e imponer normas al respecto de los derechos laborales.

1.5 Porfiriato.

La evolución y el intento de mejorar las condiciones sociales en el mundo, principalmente de trabajo, a lo largo de la historia fue realmente combativa; al existir múltiples enfrentamientos, especialmente por la lucha del reconocimiento sobre los derechos laborales, y sumisa; por haberse recibido en brazos abiertos a los empresarios extranjeros.

La época del porfiriato comprende entre los años de 1876 y 1911, viéndose interrumpida por cuatro años en 1880 debido al cargo de presidencia que tuvo

⁴⁰ *Ibidem.* 217.

Manuel González. Estos años generaron un incremento económico, empero, esta ganancia resultó sólo para algunas familias, empresarios y extranjeros, principalmente de Inglaterra, Francia y Estados Unidos, pues la clase trabajadora mexicana jamás tuvo una mejora en sus condiciones laborales, al contrario, seguían existiendo esclavos, la jornada de trabajo era extenuante, el salario para quienes lo recibían seguía siendo inferior al mínimo con el que pudiera cubrir sus necesidades o las de su familia y muchos fueron despojados de sus tierras.⁴¹ En tanto, las primeras leyes laborales de nuestro país, inspiradas por el Código de Napoleón, se decretaron en Veracruz y Nuevo León, hasta 1904 y 1906 respectivamente, por Vicente Villada y Bernardo Reyes tratando de mejorar tales situaciones.⁴²

Lo que importaba a Porfirio Díaz era un progreso material, mismo que decidió conseguir a costa de lo que fuera necesario, maiceando a la gente que se dejaba o enterrando en lo más hondo a las que se oponían con el fin de no tener obstáculo alguno que le impidiera seguir dictando través del establecimiento de *muelles, no leyes*, como él bien decía.⁴³ Esto, lo lograba con el ejercicio de ciertos principios que solía practicar como lo era el decidir entre la represión y pacificación, dividir a sus enemigos y vencerlos uno por uno, mantener el control y flexibilidad con los gabinetes, establecer el sufragio efectivo y sí reelección, domesticar los poderes tanto legislativo como judicial, tener acceso a la prensa para manifestar sus propósitos o metas como una advertencia y domar a los intelectuales.⁴⁴

⁴¹ DE LA TORRE VILLAR, Ernesto. *La economía y el porfirismo*. En *Historia de México*. 2da. ed., Lorenzo L. José, et. al. tomo 10, México, Salvat Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V., 1978, pp. 2330-2333.

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. *El Sistema Laboral en México*. En *Panorama Internacional de Derecho Social: culturas y sistemas jurídicos comparados*. Patricia Kurcyn, et. al. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, pp. 125 y 126.

⁴³ KRAUZE, Enrique. *Místico de la autoridad. Porfirio Díaz*. 1a. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1987, pp. 25-31.

⁴⁴ *Ibidem*. 32

Díaz estuvo rodeado de ciertas personas como extranjeros y empresarios que le ayudaron cumplir sus objetivos, pero principalmente de *científicos*, quienes eran personas intelectuales que generaban riquezas y que no necesariamente participaban en la política, pero los que lo hicieron, formaron la Convención Liberal en abril de 1892, medio por el cual lograron influenciar al *gobierno y los círculos financieros* justificando que era con el objetivo de lograr el orden legal y desarrollo de la nación con la tecnología e industrialización.⁴⁵

El problema de lo anterior, fueron los recursos para lograrlo, pues el ingreso del Estado era inferior a los egreso requeridos para cumplir los objetivos sobre el desarrollo, producción, distribución y flujo de la información, visualizados a través de factores como lo fueron el establecimiento de ferrocarriles, telégrafos, explotación de metales y obras portuarias.⁴⁶ Otro inconveniente fue que, a medida que incrementaba la producción, la situación laboral fue cada vez más crítica por distintas cuestiones, en primer lugar, el crecimiento demográfico que no paraba desde siglos antes y que llegó a ser un indicador repugnante para el gobierno y, en segundo, la mano de obra era demasiado barata para los extranjeros, lo que provocaba una mayor inversión sin que los trabajadores pudieran mejorar tales circunstancias y continuaban siendo explotados laboralmente.⁴⁷

También, se caracteriza el periodo por las reformas agrarias impuestas, pues con ellas, la tendencia de la tierra a inversionistas y extranjeros se concentró todavía en mayor medida; muchos que antes trabajaban de manera independiente se quedaron sin tierras, aumentó la cantidad de extranjeros en el país y la sustitución de ciertos empleados con mejores salarios que el mexicano siendo que tuvieran el mismo puesto. Este hecho, que los extranjeros invirtieran y posteriormente comenzaran a habitar México, dio como resultado que se

⁴⁵ QUIÑONES GÓMEZ, Juan. *Porfirio Díaz, los intelectuales y la Revolución*. 1ra. ed., México, Distrito Federal, Ediciones el Caballito, S.A., 1982, pp. 37 – 39.

⁴⁶ *Ibidem*. 40.

⁴⁷ COSIO VILLEGAS, Daniel. *Historia moderna de México. El porfiriato. La vida económica*. 2da. ed., México, Editorial Hermes, 1974, p. 249.

controlara su comercio, tanto en el interior como en el exterior pero también, provocó que la mano de obra fuese aún más barata, pues el salario promedio pasó de 32 centavos que valía en 1890 a 30 centavos y, que el índice de precios aumentara, resultando entonces una crisis por la depresión económica en 1907.⁴⁸

Por haber inconsistencias económicas, también se generaron las sociales con los trabajadores, pues teniendo éstos el espíritu y ejemplo de movimientos acontecidos como lo fue la independencia del país, la revolución francesa y de otros países, así como el claro ejemplo de ordenamientos como la *Rerum Novarum* de 1891, las *Leyes de Reforma* expedidas entre 1855 y 1861 y, reformas de los artículos 3, 5 y 27 en la Constitución mexicana de 1857, donde se reconocieron derechos que hasta el momento no se garantizaban, decidieron manifestarse a lo largo de todos estos años en exigencia de mejores condiciones de trabajo e incremento de salario, estallando huelgas y creando asociaciones, algunas de ellas con gran fuerza, por ejemplo, la Liga Obrera, la Unión de Obreros, la Unión de Mineros, la Confederación del Trabajo, la Gran Liga Mexicana de Ferrocarrileros y el Gran Círculo de Obreros Libres.⁴⁹

Es necesario aclarar que, así como en otras épocas y lugares, en México también se reprimía a los que se manifestaban en contra del Gobierno, se les golpeaba, encarcelaba y hasta mutilaba. Algunos conflictos laborales más significativos y realmente trascendentes en el periodo del porfiriato, fueron la huelga de Cananea y Río Blanco. El primero tuvo verificativo en Sonora el día primero de junio de 1906 por trabajadores de minas, mientras el segundo lo fue casi medio año después, el siete de enero de 1907 por trabajadores de fábricas textiles en Veracruz, estalladas, ambas, en razón de que los trabajadores

⁴⁸ QUIÑONES GÓMEZ, Juan. *Porfirio Díaz, los intelectuales y la Revolución. Op. Cit.* pp. 42-45.

⁴⁹ GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés. *Historia moderna de México: El porfiriato, la vida social.* 1ra. ed., México, Editorial Hermes, 1957, pp. 298-355.

exigían salarios más altos, jornadas más cortas; pues comprendían de doce hasta dieciséis horas, y un trato igualitario con los trabajadores extranjeros.⁵⁰

Distintos personajes, como Justo Sierra, lograron intervenir y manifestarse en el poder de Porfirio. En un inicio, Sierra mantenía empatía con Díaz hasta el punto de impulsar las reformas en favor de la educación, cultura y sociedad en el país, pero dadas las circunstancias de la reelección impuesta por Díaz, en 1899, Sierra manifestó su desacuerdo, pues le parecía un retroceder a la monarquía.⁵¹

Entre otros no menos importantes, se encuentra Ricardo Flores Magón, personaje verdaderamente influyente en la sociedad a finales de la época porfiriana, ya que su ideología se sustentó en que el progreso que se buscaba en la Nación no podría lograrse como se había estado practicando de forma materialista, sino que era necesario llevar a cabo una revolución.

Flores Magón buscaba principalmente una libertad económica. Sustentaba que las reformas agrarias y de propiedad privada estaban beneficiando al extranjero mientras los mexicanos se veían cada vez más pobres y sin propiedades, y debía darse preferencia de propiedad a éstos de forma equitativa y proporcional, siendo que la riqueza de un trabajo hecho correspondía a quien lo trabajara, es decir, al mexicano y luego, lo que quedara, podía intentar quedárselo el extranjero. El lema para hacer referencia a esta ideología era *tierra y libertad*, exigiéndola a través del Partido Liberal Mexicano que, aunque en un inicio comenzó con mítines estudiantiles, con posterioridad, en el periódico *Regeneración*, interponía ideales sobre el patriotismo y el liberalismo, las fallas legales, jurídicas, intereses de profesionales e ideales juveniles.⁵²

⁵⁰ MARES FUENTES, José. *Historia Ilustrada de México. De Hernán Cortés a Miguel de la Madrid*. 1ra. ed., t. II, España, Grupo Editorial Oceano, 1992, pp. 333-337.

⁵¹ KRAUZE, Enrique. *Místico de la autoridad. Porfirio Díaz. Op., Cit.*, pp. 88-92.

⁵² QUIÑONES GÓMEZ, Juan. *Porfirio Díaz, los intelectuales y la Revolución. Op. Cit.*, pp.116-124.

Dentro de este periodo, destaca el Manifiesto de la Convención Liberal en 1892, el Manifiesto del Club Liberal Ponciano Arriaga en 1903, el Programa del Partido Liberal en 1906, el Plan de San Luis Potosí en 1910 y el Plan de Ayala en 1911, pues la esencia de estos es meramente progresista dado que se muestra el descontento por las reelecciones de Díaz, el levantamiento de armas por parte de la clase trabajadora, la exigencia de cumplimiento sobre los principios de libertad e igualdad y la lucha de tierras para quienes la trabajan.⁵³

De igual forma, se reconoce a Francisco I. Madero por su oposición e ideología referente a la libertad política, reconocido como anarquista en primer instancia, al impulsar los ideales liberales y al luchar con las clases vulnerables por la abolición de impuestos descabellados, la lucha de *salarios más altos*, de *jornadas de ocho horas*, de *descanso obligatorio del séptimo día de trabajo*, de *la prohibición del trabajo infantil*, de *la compensación por accidentes en el trabajo* y por *la abolición de los descuentos salariales de tipo punitivo*.⁵⁴

La fuerte presión social generada en contra del Gobierno, la cual era cada vez más grande y cuidadosa por estar perturbada de factores como lo fue por el uso que se le había dado al Palacio de Lecumberri desde 1900, el cual duró hasta 1976, fue tan grande que dio lugar a que voluntariamente Díaz se retirara del cargo con la misma voluntad con la que se había estado reeligiendo. Esta unión de la sociedad muestra, cómo a lo largo de la historia, en conjunto, se fueron comprendiendo y reconociendo los problemas sociales, y cómo se ha podido ir exigiendo el reconocimiento y validez de sus derechos, mostrando el inicio de una revolución, convocada y guiada principalmente por personajes como Madero, con quien nace una nueva etapa en el ámbito proteccionista de derechos sociales y, por ende, laborales, en nuestro país.

⁵³ *Ibidem*.162.

⁵⁴ *Ibidem*.184.

1.6 Revolución Mexicana.

Las causas de esta etapa de la historia mexicana, comprende parte de la época porfirista hasta después del decreto de la primera constitución socialista en el mundo de 1917, pues como se ha mostrado, los enfrentamientos y conflictos sociales, a pesar de haber existido siempre, comenzaron a ser más fuertes en aquella época con el objeto de efectuar un cambio de régimen en favor de la protección a los derechos de la clase trabajadora desfavorecida.

Se data el 20 de noviembre de 1910 el inicio de éste periodo, pues en tal fecha comenzaron a reunirse las poblaciones junto con armas en cada entidad federativa. Por un lado, Pascual Orozco y Francisco Villa se mantuvieron en Chihuahua, mientras que Zapata en el Estado de Morelos luchaba en favor del principio *tierra y libertad*, al mismo tiempo en que Díaz fue exiliado en el puerto de Veracruz hacia Paris y en que Madero defraudó a la sociedad sobre su contenido en el Plan de San Luis.⁵⁵

Para el año de 1912 se organizó la Casa del Obrero Mundial, sin embargo, ésta fue negada y reprimida por Gustavo A. Madero y Huerta, pues en ella se organizaban trabajadores, quienes posteriormente terminaron constituyéndose como Sindicatos,⁵⁶ para encontrar la forma de seguir exigiendo mejores condiciones laborales y todos aquellos ideales que a lo largo de la historia se habían generado en protección. Ante tal situación, por haberse opuesto, las tropas rebeldes ejecutaron a Madero, suceso conocido como la decena trágica⁵⁷. Huerta usurpó la presidencia y por ello, Venustiano Carranza, quien

⁵⁵ DEL RIO GARCÍA, Eduardo. *La revolucioncita mexicana*. 2da. ed., México, Editorial Grijalbo. 2013, pp. 82-98.

⁵⁶ Comisión Nacional Mixto de Protección al Salario. *Historia Sindical. La Casa del Obrero Mundial*. Consultado en septiembre de 2018, en: http://www.conampros.gob.mx/historiasind_03.html

⁵⁷ Gobierno de la Ciudad de México. *9 de febrero de 1913, Inicia la Decena Trágica*. Consultado en septiembre de 2018, en: <https://www.gob.mx/sedena/documentos/9-de-febrero-de-1913-marcha-de-la-lealtad>

había sido gobernador de Coahuila, decidió establecer en el Plan de Guadalupe el desconocimiento de tal presidencia y autoproclamarse presidente.

Carranza comenzó a defender a la clase empresarial, pues se proclamaba en favor de la propiedad privada para las industrias y medios de producción.⁵⁸ Choques de izquierda y derecha como éstos, ocasionaron el cúmulo de descontento y de más guerras en toda la República Mexicana, llegando a desconocerle del cargo presidencial, por lo que Carranza trasladada al poder ejecutivo a Veracruz en 1914 con el único fin de no ser quitado del trono, dejando libre la silla presidencial en el Palacio Nacional y abierta la puerta, aún más amplia, a la lucha del poder dejando la posibilidad de que la tomaran guerrilleros con ideales sobre la *tierra y libertad* pero, que por ignorancia a la política, la dejaron libre y, con el reconocimiento de extranjeros a quienes les daban la gran bienvenida siempre, Carranza continuó siendo reconocido.

La búsqueda de una supuesta equidad en la repartición de tierras y exigencias sobre la pertenencia del poder y derechos a los que generaban las riquezas a través del trabajo, efectuó entre todos estos personajes un enfrentamiento armado, donde más allá de la lucha por derechos de indígenas y trabajadores, mostraban la ambición con la que contaba el hombre, como también hoy en día lo muestra la clase empresarial, sobre las tierras, medios de producción y con ello sobre la riqueza.

La función de Carranza se basó en hacer reformas y nuevos ordenamientos que contemplaran las exigencias de la sociedad, aunque ellas no fueran realmente cumplidas, pues sobre ello, el intento de heredar el poder le costó su muerte por el descontento de los guerrilleros y en sí de toda la comunidad. Es por lo que mediante decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916 se convocó para elegir a los representantes de un Congreso Constituyente, mismo que se

⁵⁸ DEL RIO GARCÍA, Eduardo. *La revolucioncita mexicana. Op. Cit.*, p. 151.

vio constituido hasta 1917 votado por el pueblo,⁵⁹ la única forma en que se pudo representar una democracia y con el único fin de crear, discutir y aprobar una Constitución regidora sobre toda la República Mexicana, de la cual destacan las exigencias más marcadas por los trabajadores en los artículos 3, 5, 27, 123 y 130, aunque de igual manera no fueran plenamente respetados y garantizados.⁶⁰

Como es visible, el hecho de haber manipulado a la clase trabajadora, cuya clase social era y continúa siendo de la más vulnerable, dio como resultado que se exigiera por ésta el reconocimiento en la ley suprema de los factores reales de poder y de la declaración de los derechos del trabajador en un artículo constitucional,⁶¹ pues antes de ello, se tenía la desesperación de la clase trabajadora, así como de las familias necesitadas, por pertenecer en las infinidades listas de rayas a las que se veían obligados a anotarse por la precariedad en la que se encontraban, sin olvidar los saqueos de tiendas, robos, conflictos y luchas en que participaban por el también descontento de todo el régimen burócrata y del Gobierno que incumplía la protección sobre la clase trabajadora, dando como resultado la larga y difícilmente aceptación del reconocimiento de los derechos laborales.

1.7 Artículo 123 constitucional.

Como se ha descrito, en 1917 se decretó la creación de un nuevo ordenamiento supremo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM y, sobre ella, la adhesión al ya conocido artículo 5 que refiere a la libertad del trabajo, para pronunciarse sobre la retribución de los servicios prestados.

⁵⁹ DÁVALOS, José. *Un nuevo artículo 123 sin apartados*. 3ra. ed., México, Editorial Porrúa, 1998, p. 21.

⁶⁰ SILVA HERZOG, J. *Trayectoria ideológica de la revolución mexicana y otros ensayos. 1910-1917*. 2da. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1994, pp.103-106.

⁶¹ LARIOS DÍAZ, Antonio Enrique. *De la Revolución al Neoliberalismo. 100 años del artículo 123 Constitucional*. Montevideo, Cuadernillos de la Fundación Electra, 2017, p. 05.

Además, se adicionó la redacción de un artículo 123, el cual, logró dar reconocimiento pleno, para la época en que se vivía, a los derechos laborales en México. Sobre él, algunos de los más importantes y destacados personajes, como lo fueron doctos y senadores que apoyaron a culminar su contenido, son: Heriberto Jara⁶², Fernando Lizzardi, Froilán C. Manjarrez, Alonso Gravioto, José Natividad Macías, Jorge Von Versen, Pastrana Jaimes, Porfirio Castillo y Carlos Gracidas,⁶³ entre quienes se discutió el contenido del mismo, pues algunos consideraban que sería extensivo agotar todos los derechos en tal artículo, otros, proponían establecer un capítulo especial que derivara del artículo 5 y, algunos más, creían que sería mejor establecer un ordenamiento especial de la materia sin que existiera éste numeral.⁶⁴

La creación del artículo 123, se determinó en enero del mismo año y, como hasta ahora se aprecia, se refleja de pies a cabeza, desde su decreto, a los derechos de los trabajadores y con ello, como ha sido considerado por infinidad de investigadores, se logró dar inspiración para la creación de declaraciones como lo fue la Declaración Rusa el 16 de enero de 1918, la constitución de organismos internacionales, entre ellos, la Organización Internacional del Trabajo OIT, el 25 de junio de 1919, de ordenamientos constitucionales, entre ellos la de Alemania *Weimar* en el mismo año y, la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948 en París.⁶⁵

Para la rama del Derecho que se agota en la presente investigación, el artículo 123 expresa la garantía y protección hacia los trabajadores en diversas acepciones, entre las cuales, se denotó en primera instancia la obligación de otorgar una retribución por la prestación de servicios, el salario mínimo, la jornada máxima de 8 horas, la aclaración de que el trabajo no es artículo de

⁶² DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 9na. ed., t. I, México, Editorial Porrúa, 1984, p. 49.

⁶³ LARIOS DÍAZ, Antonio Enrique. *De la Revolución al Neoliberalismo. 100 años del artículo 123 Constitucional*. Op., Cit., p. 6.

⁶⁴ DÁVALOS, José. *Un nuevo artículo 123 sin apartados*. Op., Cit., pp. 22-24.

⁶⁵ *Ibidem*. 25.

comercio, la prohibición al trabajo de menores de 12 años, la protección de las mujeres trabajadoras y embarazadas, el descanso periódico obligatorio de un día por lo menos después de 6 trabajados, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la proporcionalidad entre el trabajo y el salario, derechos de asociación para trabajadores y patrones, la prohibición de trabajos insalubres o peligrosos, la obligación de pagar horas extras y limitarlas, las responsabilidades de los patrones sobre los accidentes y enfermedades de trabajo, el derecho de efectuar huelgas o paros por parte de trabajadores o patronos y, posteriormente, la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos o diferencias de naturaleza laboral; conformada ésta por una parte patronal, trabajadora y del gobierno, así como sobre los temas encaminados a encontrar el equilibrio de los factores de la producción,⁶⁶ los cuales, en su mayoría se desarrollan en escasos párrafos subsecuentes.

Luego de este Decreto, el artículo 123 continuó transformándose, pues así como su creación derivó de luchas y movimientos sociales, la gente continuaba, y continúa, adquiriendo nuevas formas de trabajo y adaptaciones a los mismos, pues bien fue el caso de las reformas que se hicieron a través de los años hasta llegar a la creación de un apartado A con el texto ya transformado del original artículo 123 y de un apartado B con la adhesión de un texto distinto destinando su aplicabilidad a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión el 5 de diciembre de 1960⁶⁷ y, continuó reformándose hasta el grado de desconocer el objetivo principal del mismo artículo 123 como protector de derechos y equilibrador de los factores de la producción en el actual siglo XXI como más adelante se expone. Y, como se ha manifestado, el contenido del artículo se instauró para tratar de solventar la protección de los derechos de los trabajadores ante sus relaciones de trabajo, situación que se va desvaneciendo

⁶⁶ MATUTE, Álvaro. *El Congreso Constituyente de 1916-1917*. En Historia de México. Lorenzo L. José, et. al. tomo 11, 2da. ed., México, Salvat Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V., 1978, pp. 2465 - 2468.

⁶⁷ DÁVALOS, José. *Un nuevo artículo 123 sin apartados*. Op., Cit., p. 29.

a pesar de seguir declarado en el apartado A, fuente que da origen a la propuesta reglamentaria que se ostenta en el título de la presente investigación y por lo que fue necesario mostrar genéricamente su contenido inicial, el cual, ante tantas reformas, se ve en contravención del texto actual.

1.8 Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que México tuviera fundamentos constitucionales y, posteriormente competencia jurisdiccional⁶⁸ que atendiera a la protección y/o conflictos suscitados en el ámbito del derecho del trabajo, principalmente los industriales y mineros, en 1928 se consideró establecer una ley que regulara con mayor precisión los escenarios; en tanto a los contratos colectivos de trabajo CCT, los sindicatos y huelgas, sobre riegos de trabajo, de las relaciones y condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas, las relaciones de trabajo de los trabajos especiales, etcétera. Época que se reconoce como la federalización de la legislación del trabajo.⁶⁹

El primer antecedente que se tiene acerca de la creación de la Ley Federal de Trabajo LFT, con la que se buscó acaparar el tema sobre las relaciones de trabajo en México conforme al artículo 123 constitucional, es el estudio minucioso que se realizó el 15 de noviembre de 1928 en asamblea del Distrito Federal sobre el proyecto de creación de un Código Federal del Trabajo, que fue presentado por la Secretaría de Gobernación.⁷⁰

Luego, un año posterior, el poder ejecutivo, en mando de Emilio Portes Gil, presentó un segundo proyecto cuyo logro no tuvo éxito debido a su falta de protección para los trabajadores de forma individual y principalmente colectiva.

⁶⁸ Derivado de circulares de la Secretaría de Industria ante el Departamento de Trabajo de la Secretaría mediante las cuales otorgaba la competencia sobre los conflictos ferrocarrileros que ésta última debía resolver, el Ejecutivo se vio en la necesidad de expedir el 27 de septiembre de 1927 el Decreto por el cual se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Especiales. En DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op., Cit., p. 51.

⁶⁹ CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Introducción a los derechos fundamentales del trabajo*. 1ra. ed. México, Editorial Porrúa, 2003, pp. 49-80.

⁷⁰ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. 22ª. ed., México, Editorial Porrúa, 2015, p. 64.

Siendo que, para 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, propuso un nuevo proyecto sobre una LFT, qué si bien tuvo un gran número de modificaciones, logró ser aprobada para su obligatoriedad en toda la República Mexicana.⁷¹

Pasados los años, ante la observancia de insatisfacción que la primer Ley en derecho laboral otorgaba sobre la protección de los trabajadores por cuestiones como la edad mínima de trabajo, salarios, la determinación del reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores, entre otras, motivó a que en 1962 una Comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos propusiera un proyecto de reforma sobre el artículo 123 de la Constitución.

En 1968 se presentó, por órdenes del ejecutivo, un nuevo anteproyecto cuya continuidad de estudio fue por representantes de los diversos tipos de clases y por personajes como Salomón González Blanco, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el Doctor Mario de la Cueva⁷², por lo cual se abrieron las puertas a que se exhibiera un mejor proyecto para que así, el ejecutivo, presentara ante la Cámara de Diputados la propuesta de creación de una nueva LFT encaminada a garantizar de manera más efectiva los derechos de los trabajadores ante el equilibrio de los factores de producción; siendo un aspecto importante la descripción que daban al trabajo de no ser un artículo de comercio en su artículo tercero. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970 entrando en vigor en el mes siguiente⁷³

Como lo estableció Mario de la Cueva, esta ley buscó *responder a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931 ante el estatuto dinámico y cambio permanente de la vida del*

⁷¹ *Ibidem.* p. 65.

⁷² CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Introducción a los derechos fundamentales del trabajo. Op., Cit.*, pp. 43 - 45.

⁷³ Ley Federal del Trabajo de 1930, texto completo consultado en octubre de 2018, en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=5&seccion=2

hombre,⁷⁴ por lo que el tiempo y dinanismos sociales existentes en la relaciones laborales individuales y colectivas han hecho que su contenido tenga cambios trascendentes y fundamentales para continuar adaptándola conforme a la propia conducta de las personas que forman parte en las relaciones laborales.

Ejemplo de lo anterior lo ha sido la reforma de 1980, pues entre otros cambios, no menos importantes, se estableció la obligatoriedad de dar aviso justificado al trabajador en el momento de despedirlo para dar fin a la relación de trabajo. También, se establecieron principios como lo es la suplencia de la deficiencia del escrito de la demanda en favor de la clase vulnerable y, se implantó la carga de la prueba al patrón por ser éste quien tiene en su poder los documentos y pruebas necesarios que acreditan las relaciones de trabajo. Se habló también de los procedimientos y resoluciones laborales, así como de las sanciones⁷⁵.

Además de la reforma anterior y subsecuentes, en el año 2012 hubo una más que ha sido realmente significativa por dar un giro en descobijo a los trabajadores, por lo cual, se hablará de manera precisa en párrafos siguientes.

1.9 Ley del Seguro Social.

Sobre la seguridad social otorgada a los trabajadores por motivo de su relación laboral, se tuvo en la historia mexicana la consideración de ésta a través de diversas Declaraciones y Congresos Constituyentes, entre ellos están el de 1824 y 1857,⁷⁶ pues trataron de proteger al trabajador por parte del patrón en caso de que ocurrieran riesgos o enfermedades por motivo del trabajo. En tanto, la seguridad social fue reconocida hasta 1904, primero en Veracruz con la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México y, posteriormente, en

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op., Cit., p. 62.

⁷⁵ CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Introducción a los derechos fundamentales del trabajo*. Op., Cit., pp. 86-98.

⁷⁶ MORALES RAMÍREZ, María Ascensión y Sánchez Alfredo Castañeda. *El derecho a la seguridad social y a la protección social*. 1ra. ed., México, Editorial Porrúa, 2014, pp. 44 y 45.

1906 con la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León⁷⁷ que previamente han sido señaladas. Estas leyes, son las primeras en reconocer la obligación de los empresarios para atender a sus trabajadores por razones de enfermedades, accidentes o muerte que deriven del cumplimiento de su trabajo.

No obstante a lo anterior, en palabras de Mario de la Cueva, en primer instancia, la seguridad social *no se pudo crear como un derecho constitucional del trabajo, porque no lo permitía el pensamiento de la época (...); de todas maneras, se procuró defender la libertad del hombre en cuanto trabajador.*⁷⁸ Así pues, la garantía de la seguridad social entre los trabajadores caminaba lentamente a su ejercicio, pues a pesar de que en 1917 se reconocieran derechos sociales en México, fue hasta 1929 cuando se reformó el artículo 123 constitucional con la idea de crear y expedir una ley específica de la Seguridad Social y, hasta el 19 de enero de 1943, fue cuando se obedeció y se promulgó la Ley del Seguro Social LSS, donde se contempló desde su inicio a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, seguros de invalidez, vejez y muerte, así como de cesantía involuntaria en edad avanzada, derivado de ser decretado como un derecho constitucional.⁷⁹ Se determinó que estos seguros serían financiados mediante contribuciones tripartitas del trabajador, el patrón y el Estado,⁸⁰ sistema que atiende al modelo creado por Bismarck.⁸¹

Como se ha mencionado, tanto al inicio del artículo 123 constitucional como de la LFT, para la seguridad social tampoco se contempló todo el panorama de

⁷⁷ Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública Seguridad Social [Actualización: 20 de abril de 2006] en octubre de 2018, en:

http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/seguridad%20social.htm

⁷⁸ *Ibidem.* p. 51.

⁷⁹ ARCE CANO, Gustavo. *Los seguros sociales en México*. 1ra. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1944, pp. 35 – 39.

⁸⁰ Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública Seguridad Social. *Op. Cit.*

⁸¹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. *La reformulación de los paradigmas: la reforma a la seguridad social y la creación del Instituto Mexicano de protección social*. En *Condiciones de trabajo y seguridad social*. Kurczyn Villalobos Patricia. et. al. 1ra. ed., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, p. 04.

trabajadores con este derecho, por lo que hubo reformas significativas al respecto al incorporar a quienes habían sido inadvertidos en un inicio. Ejemplo de ello, lo fue en 1955 con los trabajadores de Instituciones de crédito y Organizaciones auxiliares de seguros y fianzas y, más tarde, en 1974, la incorporación a los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y a sus familiares mediante la reforma al artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la CPEUM.⁸²

Anteriormente, las pensiones como parte de la seguridad social, se regían por el sistema de reparto, en el cual se trataba de que los trabajadores activos que cotizaban, pagaban las pensiones o jubilaciones de aquellos trabajadores que se retiraban, pero, con las reformas que tuvo esta ley, en 1995 se eliminó tal sistema en el caso del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y se creó un sistema de capitalización individual, el cual trata de la existencia de una cuenta individual, cuya composición es de cuatro subcuentas que tienen cada uno de los trabajadores activos y cuyas aportaciones siguen siendo de forma tripartita para que, al retirarse o jubilarse, puedan tener derecho al monto total aportado en su cuenta individual, tema del que se hablará más adelante. Para el manejo de las cuentas individuales se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro AFORES.⁸³

Por lo que hace a los trabajadores al Servicio del Estado, su incorporación a la seguridad social se decretó al inicio de la creación del apartado B al artículo 123 constitucional, a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ISSSTE⁸⁴, tema específico y distinto a la relación de trabajo entre los particulares de que trata esta investigación, por lo que se tiende a limitar exponer más al respecto.

⁸² *Ídem.*

⁸³ *Ídem.*

⁸⁴ *Ídem.*

A nivel internacional, en 1944 la Declaración de Filadelfia de la OIT estableció que la seguridad social es una necesidad y debía ser reconocida por todos los Estados⁸⁵ y, posteriormente continuó con la expedición de Convenios como lo es el 102 sobre la seguridad social, cuya ratificación por México se efectuó en octubre de 1961.⁸⁶ Por consiguiente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 también se dio a la tarea de declarar la seguridad social como una necesidad y derecho del ciudadano.

1.10 Consenso de Washington.

En un artículo denominado *Lo que Washington quiere decir cuando se refiere a las reformas de las políticas económicas* publicado en el año de 1990, por John Williamson, quien vivía en Washington, se definió al Neoliberalismo a través de críticas acerca del capitalismo y políticas económicas que debían practicarse sobre todo el mundo, y sobre ello, se mencionó que los países tendían a una u otra vía para practicarlo; por un lado la ambición y por otro la necesidad.⁸⁷

Además, para Williamson John, el Consenso de Washington se refería a los temas de política económica, comprendidas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, el Congreso de los Estados Unidos de América y por el Sistema de la Reserva Federal. Dichas políticas económicas, eran referentes a la disciplina presupuestaria de los países, a la implementación de cambios de prioridades sobre el gasto público, a la actualización reformista de impuestos, a la implementación de tipos de cambios competitivos, a la liberalización comercial, a la apertura del mercado e inversiones en los Estados,

⁸⁵ MORALES RAMÍREZ, María Ascensión y Alfredo Sánchez Castañeda. *El derecho a la seguridad social y a la protección social*. Op. Cit., p. 13.

⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 102 Sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952. Consultado en octubre de 2018 en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247

⁸⁷ LLISTAR, David. *Consenso de Washington una década después*. En *El fracaso del Consenso de Washington. La caída de su mejor alumno: Argentina*. 1ra. ed. Barcelona, Icaria Más Madera, 2013, p. 11.

a las privatizaciones, a las garantías sobre el derecho de la propiedad y principalmente, a la flexibilidad ante los derechos laborales.⁸⁸

En tanto, para Fischer, el Consenso eran las políticas macro económicas equilibradoras que manejaban gobiernos de menores dimensiones y que resultan más eficientes en el sector privado, principalmente sobre los Bancos. Mientras que Krugman, declaraba que era la virtud victoriana en política económica; mercados libres y moneda sólida. Pero, para todos los países, el Consenso de Washington fue el impulso de una acumulación de medidas que ayudaría, principalmente, a países desarrollados, a aprovechar las oportunidades y evadir los inconvenientes de los nuevos mercados. La competitividad debía ser sigilosa para crecer en el mercado, mediante la mano de obra barata principalmente.⁸⁹

La época neoliberalista abarrotaba a México y con ello, en favor del empresariado y de la corrupción masiva, se logró transformar al constituyente de 1917 a través de las reformas habidas particularmente de 1982, teniendo al menos 198 reformas constitucionales al año de 1994 continuando así, y con mayor desequilibrio ante la protección de los trabajadores, sobre los años de 2000 y 2012.⁹⁰

Lo anterior muestra que el Consenso fácticamente llevaba al endeudamiento y crisis económicas a los países, como fue el caso mexicano en 1994⁹¹, así como a las privatizaciones en los mercados y el saqueo de riquezas nacionales. También, muestra cómo no se lograba implementar y ejercer la equidad entre los factores de producción, resultando esto verdaderamente grave para la economía de nuestro país, pues el Consenso era ajustado principalmente en

⁸⁸ SERRANO JOSEP, F. Mará. *El "Consenso de Washington" ¿Paradigma económico del capitalismo triunfante?* Consultado en octubre de 2018 en:

<https://www.cepal.org/Mujer/proyectos/gobernabilidad/manual/mod01/13.pdf>

⁸⁹ *Ídem.*

⁹⁰ LARIOS DÍAZ, Antonio Enrique. *De la Revolución al Neoliberalismo. 100 años del artículo 123 Constitucional.* Op. Cit. p. 17.

⁹¹ LLISTAR, David. *Consenso de Washington una década después.* Op. Cit. 17.

América Latina, encontrándonos entonces en la posición número uno de desigualdad e incremento de la flexibilidad ante los derechos laborales como se ha mencionado, pues todo ello se apareja al incremento del número demográfico en el país, el acaparamiento del desarrollo tecnológico en los empleos⁹² y, años más tarde, a la reglamentación de la aceptación de prestar servicios pagando manos de obra barata bajo la figura de la subcontratación, mejor conocida como *outsourcing* en sus inicios por el continente europeo, y el logro de máximos beneficios en el menor tiempo posible, como se detallará en capítulos siguientes, y misma figura que fue una de las herramientas a través de la cual, la mayoría de los países se apoyaron para sobresalir en tal competencia de mercados a nivel nacional e internacional; en práctica de la globalización y desarrollo tecnológico, naciente en el año de 1980⁹³. Situación criticada por asociaciones, ecologistas feministas, antimilitaristas, sindicatos de trabajadores, entre otros.⁹⁴

1.11 Reformas en materia tributaria y de seguridad social que afectaron el ámbito laboral.

Como se ha manifestado, las formas de celebrar y efectuar las relaciones laborales, han sido tan dinámicas que, conforme al tiempo y debido a la lucha de trabajadores, se forzó a la adaptación del sistema jurídico y al reconocimiento de derechos plenos; como lo son las condiciones generales de los trabajadores y la obligatoriedad de su seguridad social. Empero, como se vive sobre el neoliberalismo, los empresarios y dueños del capital siempre han buscado gastar menos y ganar más; a través del pago mínimo de impuestos y del pago mínimo al otorgamiento de la seguridad social junto con el deslinde de responsabilidades derivadas de los accidentes y/o riesgos de trabajo, del pago de salarios mínimos, de la flexibilidad sobre la estabilidad en el empleo y a

⁹² BRAILOVSKY, Elio Antonio. *Ecología y desviación económica*. En *El fracaso del Consenso de Washington. La caída de su mejor alumno: Argentina*. 1ra. ed. Barcelona, Icaria Más Madera, 2013, p. 109.

⁹³ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit., pp. 113-115.

⁹⁴ NEUFELD, Rosa María, et, al. *La nueva globalización Neoliberal*. En *El fracaso del Consenso de Washington. La caída de su mejor alumno: Argentina*. 1ra. ed. Barcelona, Icaria Más Madera, 2013, p. 88.

través de la más mínima actuación que nos podamos maginar por muy inmoral y no ético que sea.

Todo ello, lo comenzaron a lograr por medio de las formas de contratación que fueron adaptando sobre las relaciones de trabajo. La principal forma ha sido la subcontratación, tema de la presente investigación y figura que se desarrolla en su ejercicio en capítulos que continúan. Misma que, además de no proteger al trabajador y quebrantar los principios y derechos que le pertenecen a éste, violaban ciertas normas de seguridad social y fiscal que, por tal motivo, tuvieron que ser reformadas antes de que la propia ley de la materia laboral se atreviera a hacerlo; aunque ello no significa que no se sigan cometiendo transgresiones sobre los derechos de los trabajadores. Es menester mencionar que la intención principal de evadir las violaciones en materias distintas, no fueron con el objeto primordial de proteger al trabajador, sino a los ingresos del propio gobierno.

Por lo que hace a la materia tributaria, regida en el Código Fiscal de la Federación CFF, la práctica desfavorecida a los trabajadores conocida como *outsourcing* cuya única mención se ha hecho en el tema anterior, se encontró que, a pesar de ser exigibles las obligaciones del pago por distintos conceptos como lo fue el de las aportaciones de seguridad social, reconocidas en el artículo 2, fracción II en 1985, y el impuesto al valor agregado e impuesto sobre la renta a los trabajadores por conducto de los patronos, ésta no se realizaba, pues los empleadores se excusaban al no reconocer realmente a quienes trabajaban para ellos como sus trabajadores.

Por afectar principalmente sobre los ingresos del erario público, se buscó combatir las evasiones de los empresarios y de quienes subordinaban la prestación de servicios a través de cambios legislativos como se hizo con la promulgación de la Ley del Impuesto Sobre la Renta LISR, en el año de 2002⁹⁵

⁹⁵ Diario Oficial de la Federación, Sitio Oficial, consultado en el mes de octubre de 2018 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lisr/LISR_orig_01ene02.pdf

y con ello se estableció su artículo 2, por ejemplo, tratando de regularizar las malas prácticas y, posteriormente, se adicionó la fracción V al artículo 27 en el año de 2016⁹⁶. Mientras que, en la Ley del Impuesto al Valor Agregado LIVA, al promulgarse en 1978 se estableció el artículo 14 y su fracción I⁹⁷, e igualmente, después de 2012, se adicionó la fracción II al artículo 5 y, la fracción VIII al artículo 32 en el año de 2016 para mantener activo el ingreso económico del gobierno derivados de las relaciones de trabajo que se regían bajo el esquema de subcontratación⁹⁸.

En tal razón, lo anterior se hizo con el único fin de reconocer a los sujetos obligados, ya sea como patrón persona física o moral, que presta servicios a otro a través de sus trabajadores y, para acreditar que el contratista (patrón falso), es decir quien presta los servicios de sus trabajadores, y cuyo sujeto se esclarece a lo largo de los capítulos siguientes, sí paga salarios, cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS y retiene impuestos de sus trabajadores, sobre lo cual debe tener en conocimiento quien recibe los servicios, es decir, el contratante (patrón verdadero) y, además, entre éste y aquel contratista (patrón falso), se debe tener certeza de que se ha cumplido con el pago del impuesto al valor agregado por los servicios prestados de la relación que surge entre estos y, con ello, se facilita la fiscalización que la autoridad competente, en este caso el Servicio de Administración Tributaria SAT, debe hacer a una u otra parte.

Sobre la seguridad social, la práctica desfavorecida a los trabajadores que contrataban en forma de subcontratación, se visualizó al existir accidentes, riesgos y enfermedades de trabajo y, al haber la necesidad de los trabajadores para pensionarse, pues se encontraban que, ante el IMSS varios de ellos no contaban con un registro de alta ante el Instituto y, en algunos casos, ni siquiera contaban con número de seguridad social asignado, situación que aun

⁹⁶ *Ibidem*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/livr/LISR_ref02_30nov16.pdf

⁹⁷ *Ibidem*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/liva/LIVA_orig_29dic78_ima.pdf

⁹⁸ *Ibidem*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/liva/LIVA_ref42_30nov16.pdf

permanece, lo que traía como consecuencia que no se pudiera atender al trabajador como asegurado por la omisión del empleador de otorgarle su derecho a la seguridad social.

Ante esta situación, se consideró reformar la LSS tomando en cuenta las relaciones de trabajo que eran efectuadas bajo este esquema de contratación flexibilizador de derechos y, el 09 de julio del año 2009, se adicionaron la fracción VIII del artículo 5-A y un párrafo tercero, cuarto, quinto y, fracciones I y II al artículo 15-A, junto con la adición de tres párrafos continuos, así como la adición de las fracciones XX, XXI, y XXIII sobre el artículo 304-A y adición de la fracción IV al artículo 304-B.⁹⁹

A través de esta reforma, se busca reconocer a los sujetos obligados sobre las retenciones obrero patronales frente al otorgamiento de la seguridad social de los trabajadores que son contratados por un tercero, o cualquiera que sea su denominación, así como para reconocer a los obligados solidarios derivados de alguna omisión que se haya efectuado sobre las obligaciones que el IMSS haya solicitado para acreditar el derecho de seguridad social otorgado a los trabajadores.

1.12 Legalización de la subcontratación laboral.

Frente a la exigencia de protección de los derechos laborales que México ha vivido a lo largo de los años, luego de que se generaran formas de contratación para la existencia de relaciones de trabajos que resultaran aún más económicas para los empleadores, contra las adaptaciones normativas en materia de seguridad social y tributaria sobre las obligaciones de quienes pretendían ganar más pagando menos por el trabajo que requerían a través de trabajadores que no eran directamente contratados y, contrastado con la presión política a nivel internacional ante la que se encontraba México para

⁹⁹ Diario Oficial de la Federación, Sitio Oficial, consultado en el mes de octubre de 2018 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_ref12_09jul09.pdf

reconocer y proteger plenamente los derechos del trabajador y abolir la mano de obra barata en el país, más aún teniendo un ejecutivo visionario de la riqueza y corrupción ejerciendo en tal sexenio, se entró en discusión a la legalización y regulación de la figura del *outsourcing* traducida como subcontratación en el año 2012, sin tener que ser confundida con otras figuras como el intermediario, por derivar de artículos adicionales del artículo 15 de la LFT que lo regula.

El objeto de la legalización de ésta herramienta flexibilizadora de derechos laborales fue, aparentemente, mostrar que en México se regularían las malas formas de contratación en favor de los derechos de los trabajadores y garantizar a los trabajadores su seguridad social y condiciones laborales mínimas de ley, situación que en el mundo fáctico no fue ni ha sido utilizado así, pues se legalizó para continuar *arrendando* a los trabajadores a través de empresas falsamente insolventes sin otorgar derechos laborales ni de seguridad social, siquiera herramientas de trabajo, o si lo hacen sólo dentro de lo mínimo establecido por la LFT, y se dedican a designar a otros los servicios, sin importar que se trate de trabajadores con o sin preparación, física o intelectual, interesando la ganancia de los empresarios suministradores y beneficiarios, siendo aceptada, de manera ignorada o conocida, por las personas ante la necesidad de trabajar y obtener recursos económicos.¹⁰⁰

Dicho reconocimiento, comienza con el proyecto de iniciativa de reforma presentado por el Ejecutivo el 4 de septiembre de 2012, el cual, luego de ser dictaminado por la Cámara de Diputados; Comisiones de Trabajo y Previsión Social, fue aprobado por 351 votos en favor y 130 en contra, junto con 10 abstenciones, turnándose así a la Cámara de Senadores *para sus efectos constitucionales* debatido y votado el 28 del mismo mes y año. Continuó siendo

¹⁰⁰ LARIOS DÍAZ, Enrique. Entrevista a través del programa de radio *La Reforma Laboral*, de Proyecto Cero, Derecho UNAM, publicado el 18 de octubre de 2012, consultado en octubre de 2018 en:
<https://www.youtube.com/watch?v=BXTcvhIbjx8>

modificado y, posteriormente, aprobado por la Cámara de Senadores el 23 de octubre para que el 30 del mismo mes la Cámara de Diputados, mediante las Comisiones, aprobara nuevamente el proyecto de reforma y, el 8 de noviembre se aprobó el Acuerdo por el que se autorizaba a la Cámara de Senadores remitir al Poder Ejecutivo el Decreto que refería sobre los artículos reformados por el Congreso de la Unión. Con ello, la Cámara de Senadores remitió al Ejecutivo el 13 de noviembre el Decreto sobre los artículos reformados; siendo labor del Poder Ejecutivo la publicación comprendida el 30 de noviembre de 2012.¹⁰¹

El Decreto expone que para mejorar los *niveles de bienestar, es necesario regular la subcontratación de personal u outsourcing con el propósito de evitar la evasión y emisión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón*, situaciones que se han expuesto hasta el momento sólo habían sido contempladas en materia de seguridad social y tributaria y, sobre la cual, proyectaron su protección a través de la obligación de determinar que debe ser de forma escrita el contrato de prestación de servicios de las empleadores y, de la imposición de la supuesta obligación solidaria; ya sea de intermediarios, responsables solidarios u otros, en caso de que la parte beneficiaria del suministro de personal no se haya cerciorado sobre la solvencia económica y cumplimiento de obligaciones a los trabajadores por parte del contratista (patrón falso).¹⁰²

El Diputado Jesús Murillo Karam, tuvo razón en exponer que la reforma pretendía acabar con la esencia real del derecho laboral, pues no se encamina a la protección de los trabajadores y mucho menos al equilibrio de los factores de la protección y justicia social, ya que sólo fragmenta la estabilidad en el empleo, produce mayor número de formas de contratación y peor formas

¹⁰¹ Diario Oficial de la Federación, Sitio Oficial. Decreto por el que se reforman y adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Publicado el 30 de noviembre de 2012. Consultado en:

http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf

¹⁰² *Ídem*.

de ser pagados y, flexibiliza los derechos de los trabajadores junto con las condiciones de seguridad social que se tienen en las relaciones laborales; generando la inequidad, desigualdad, discriminación y simulación laboral tanto individual como colectiva.¹⁰³

Aunado a lo anterior, el Diputado José Antonio León Mendivil, Carlos Augusto Morales López y Ricardo Monreal Ávila, son ejemplos de estar en contra de la subcontratación y su legalización, pues expusieron que la aceptación a la regulación de la subcontratación es también la aceptación de malas prácticas del *outsourcing*, pues lo están usando en el país para *arruinar a la clase trabajadora*, flexibilizar su derechos laborales y arrebatárles la gloria de lucha que habían logrado por más de cien años. Todo para abrirle la puerta con más ganancias a las empresas en el mercado y reformar las leyes en favor del empleador; más no para contratar gente altamente calificada en el ejercicio de una labor. Siendo que, esto significa violar los derechos constitucionales de los trabajadores.¹⁰⁴ Escenario que, luctuosamente, se comprueba en esta investigación y es por lo que se propone regular la situación en la LFT con un capítulo especial sobre el tema, el cual se desarrolla más adelante.

Otros como Luis Ángel Xariel y Espinosa Cházaro, se encontraron en favor de la reglamentación a esta figura, pues fundamentaban que gracias a ella se podrían regir y establecer límites a las empresas cuyo giro fuera el de suministro de personal con el fin de evitar la continuidad de evasiones de impuestos y omisiones de pagos de seguridad social y cuotas de los trabajadores, pues según, *la evasión de ISR era de un estimado de 15 mil 850 millones de pesos del año 2004 al 2010*.¹⁰⁵ Hechos que, ante la mala interpretación de la reforma e implementación de su regulación, tanto fiscal como mayormente laboral, no fueron suficientes para mejorarlo.

¹⁰³ *Ídem.*

¹⁰⁴ *Ídem.*

¹⁰⁵ *Ídem.*

Dentro de lo anterior, se adicionaron los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D y 1004-C a la LFT, los cuales, resultan vagos y de alta laguna jurídica sobre la situación que realmente viven los trabajadores subcontratados, tendiendo en capítulos posteriores el esclarecimiento del contenido de dichos numerales y la propuesta para su mejora en protección del derecho laboral, junto con el equilibrio de los factores de la producción, ya que el fin de legalizar su ejercicio fue meramente protector de la clase empresarial¹⁰⁶, tanto a nivel nacional como internacional, en función del neoliberalismo.¹⁰⁷

¹⁰⁶ DEL PILAR MARTÍNEZ, María. *Reforma laboral da atractivo a México entre inversionistas*. Periódico El Economista publicado el 12 de mayo de 2016, consultado en octubre de 2018 en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Reforma-laboral-da-atractivo-a-Mexico-entre-inversionistas-20160512-0166.html>

¹⁰⁷ Entre otras noticias, no menos importantes, se han destacado casos como lo es el de la entrevista al Doctor en Derecho, Enrique Larios hecha por Vidal, Miguel. *Empresas de ropa española como Zara se lucran en México abusando de sus empleados*. En Canal de Grupo RT publicado el 29 de junio de 2015, consultado en octubre de 2018 en: <https://actualidad.rt.com/actualidad/178854-empresas-ropa-espanolas-abusan-trabajadores-mexico>

Capítulo 2. Estudio sobre la normatividad en las relaciones laborales.

Como se intentado mostrar, México ha ubicado a la rama del Derecho Laboral como un derecho social, haciendo distinción entre un vínculo jurídico interactuado entre particulares, regulado por la LFT, y aquel en donde interviene el propio Estado y servidores públicos, previsto por una Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado LFTSE, siendo el fundamento de ambas relaciones y ordenamientos el artículo 123 de la CPEUM.

Lo que pertenece a este capítulo, es el estudio de las relaciones de trabajo entre particulares, por ello se expone lo relativo al contenido de la LFT, en razón de que constituye la verdadera esencia y naturaleza de una relación de trabajo para la cual fue creada, buscando equilibrar y proteger escenarios, tomando en cuenta que se perfecciona con otros ordenamientos justificados igualmente derivados del mismo artículo 123 constitucional como lo son: el de seguridad social con la LSS, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro LSAR y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores LIFNVT, en materia tributaria se complementa a través del CFF, como con la LISR y la Ley del impuesto al Valor Agregado LIVA, e incluso logra tener integridad con el ámbito internacional por el simple hecho de que el propio Estado Mexicano forme parte de la OIT.

2.1 Sujetos de la relación laboral.

Las relaciones individuales de trabajo se comprenden por el vínculo existente entre dos tipos de sujetos: uno de ellos denominado trabajador, obrero, prestador de servicios subordinados, empleado o subordinado y otro conocido como patrón, patrono, empresarios, empleador, jefe,¹⁰⁸...

Conforme las prácticas sociales que se han venido adoptando, cada uno de los sujetos que actúan en las relaciones laborales han sido distinguidos con categorías o representaciones que les dan calidad de uno u otro, es decir, de

¹⁰⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., pp. 152 y 159.

trabajador o de patrón o bien, se les concede una responsabilidad solidaria por actuar de manera peculiar y distinguida dentro de una relación de trabajo.

La LFT, define al trabajador como aquella *persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado* y, en razón de ello, recibe una contraprestación económica. De igual manera, se ha categorizado al trabajador con el calificativo *de confianza*, entendido éste como aquel cuyas funciones son meramente de *dirección, inspección, vigilancia y fiscalización*, además de las que *se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento*.

Por otro lado, conforme el mismo ordenamiento, se contempla por patrón a aquella *persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*. En el entendido de que la persona moral es la empresa y/o establecimiento, definida la primera como *unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*, y la segunda como la *unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa*.

Como se ha manifestado, la sociedad ha caído en prácticas dentro de la forma de contratación y ejercicio de las relaciones laborales que han logrado establecer cambios e interpretaciones sobre los sujetos actuantes. El caso específico es la función y obligación que se le ha concedido al intermediario.

La naturaleza del intermediario deriva de su simple mediación en la contratación de los trabajadores para que estos presten sus servicios a un empleador y luego desaparezca, sin embargo, la LFT ha tenido que prever que el intermediario adquiere la calidad de patrón cuando *contrata o interviene en la contratación de otra u otras que presten sus servicios a un patrón* y, además, *contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores*,

motivo por el cual podrá adquirir obligaciones que deriven de la relación laboral que se vive con el patrón verdadero.

Es decir que, al momento de celebrar el Contrato Individual de Trabajo CIT entre el trabajador y el empleador, el intermediario sólo debería declarar su calidad y manifestar los nombres de las partes de la relación laboral, aunado a ello, su actuación correspondería a desaparecer y dejar de intervenir una vez se manifiesten las voluntades sobre el acto celebrado, pues de lo contrario, se interpreta que éste seguirá teniendo vínculo o beneficios propios derivados de la prestación de servicios del trabajador que conlleva a responder de manera solidaria sobre las obligaciones del empleador que resulten de la relación de trabajo, pues se beneficia de la prestación de los servicios prestados al patrón directo, sin que necesariamente el mismo intermediario tenga dicha calidad por no actualizarse el artículo 10 pero sí lo establecido los artículos 13 y 15, fracción I de la LFT que refieren a su responsabilidad por tener beneficios que deriven de la relación de trabajo existente.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación SCJN sólo se ha manifestado a través de diversas Tesis Aisladas como las registradas con los numerales 211560 y 162108 donde se establece que, si se infiere el acuerdo de voluntades entre el intermediario y patrón para beneficiarse de los servicios prestados del trabajador o si el fin es evadir responsabilidades del patrón directo, tal circunstancia produce a los pluricitados sujetos una responsabilidad solidaria con el trabajador como patrón sobre los efectos que deriven de la relación laboral en aplicabilidad de los artículos anteriormente citados de la LFT.

La figura de intermediario, legalmente reconocida, que se ve aprovechada de los servicios prestados por los subordinados que contratan para que trabajen con otros, corresponde a ser, en palabras de Mario de la Cueva *la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre mismo, el mercader que*

compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

Es importante no confundir la figura de intermediación con la de subcontratación, pues ésta última resulta ser más amplia en cuanto a sus formas de contratación y ejercicio dentro de la relación laboral, por lo cual se destina un capítulo especial en esta investigación para poder ser comprendida y posteriormente exhibida para una propuesta de mejor reglamentación dentro de la LFT ante el mal uso e interpretación que se ha venido ejerciendo con su actual reconocimiento.

También, es menester hacer mención sobre los representantes de los patrones, pues hoy en día se confunde entre la posibilidad de adquirir o no la condición de patrón por su función en las relaciones laborales. La LFT define éstos como aquel que se obliga en las relaciones con los trabajadores por tener la categoría de director, administrador, gerente o aquellas conductas que ejerza con *funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento*. Empero, en criterio jurisprudencial registrado con el número 169813 por Tribunales Colegiados de Circuito TCC, se ha determinado que en caso de haber sido contratado por un patrón persona moral, al simple representante de éste con calidad de gerente u otro a que se refiere el artículo 11 de la LFT, no se le puede atribuir el carácter de patrón en tanto que sólo cumple con sus funciones de origen.

Entendido quiénes son los sujetos debe visualizarse sencillamente, conforme el ordenamiento multicitado, que la relación de trabajo es *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*, elemento último que corresponde ser expuesto en subcapítulos siguientes.

2.2 Principios rectores del derecho del trabajo.

Los principios son el *fundamento, origen o razón fundamental sobre la cual se procede por ser enunciados lógicos que se admiten como condición o sustento válido*. La función que se ha tomado sobre ellos radica en la supletoriedad sobre los defectos de la ley o costumbres y, en el apoyo para mejorar el contenido e interpretación del ordenamiento jurídico.¹⁰⁹

Según Humberto A. Podetti, los principios establecen la forma en cómo se deben *interpretar y aplicar los modelos jurídicos a la relación social sobre cuya juridicidad ha de decidir el juez, aunque haya dificultades de ajuste*.¹¹⁰ Y, citando a Bueno Magano, los principios son aquellas *proposiciones genéricas de las cuales derivan las demás normas componentes de un sistema*.¹¹¹

Para autores como Roberto Ramón, en el derecho del trabajo los principios son *aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas*.¹¹² En éste caso se puede considerar que se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes derivadas su artículo 123 como lo es la Ley Federal del Trabajo y además, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.

Dentro de tal ámbito laboral, los principios se han considerado de diversas formas categóricas por su aplicación en tanto en relaciones de trabajo individuales como colectivas. En esta investigación se exponen los que resultan ser altamente afectados ante la legalización del ejercicio de la subcontratación en las relaciones laborales.

¹⁰⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*. 4ta. ed. México, Editorial Porrúa, 2003, p. 157-159.

¹¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 1ra. ed. México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en colaboración del Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. 139-140.

¹¹¹ *Ídem*.

¹¹² MUÑOZ RAMÓN, Roberto, citado por DÁVALOS, José. *Grandes temas constitucionales. El constituyente laboral*. 1ra. ed., México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México en colaboración del Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, pp. 67.

2.2.1 Libertad de trabajo.

La libertad en el trabajo es considerada como la voluntad y decisión de una persona de trabajar donde lo prefiera sin más requisito que la licitud ejercida en sus labores y en las consecuencias que conlleve la prestación de sus servicios.

La libertad de trabajo y los demás principios a desarrollar, han sido considerados como garantía, pues se encuentran expresamente en la CPEUM en su artículo 5, específicamente en el párrafo primero y quinto, mismo que se traduce por ser necesario para su pleno entendimiento:

***Artículo 5.** 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 tercero, 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. (...)*

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

Además de ser un principio y marcado como garantía constitucional, también es un derecho plenamente reconocido, pues se refleja todavía en el artículo 123 del mismo ordenamiento citado al establecer que, *toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

Al mismo tiempo la LFT reafirma, en su artículo 4, lo establecido a rango constitucional sobre la libertad que los trabajadores tienen de elegir su empleo.

Situación que amerita ser cuestionada, pues hoy en día resulta haber un alto grado de dificultad para encontrar un empleo hasta para las personas que han estudiado, preparado intelectualmente, visualizado y proyectado su ejercicio en el futuro como para aquellos cuyo nivel de estudios no fue suficiente. Ejemplo categórico de lo anterior es la situación en la que por lo menos se encuentran las mujeres cuya preparación académica ameritaría un espacio de trabajo digo el cual no lo tienen la mayoría de ellas, pues estudios del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI publicados por el periódico de mayor circulación *El Universal* muestran como año con año, el número de mujeres con preparación en estado de desempleo va creciendo.¹¹³

En casos contrarios, donde se logra tener un empleo por parte de aquel mínimo porcentaje de la población que comienza a estar en activo, se sigue sin correr en el ejercicio de este principio, pues la necesidad de trabajar hoy en día conlleva al descuido de hacerlo en lugares donde el mismo trabajador busque, planee y quiera prestar sus servicios.

El abandono del ejercicio de este principio también radica en la forma en que es contratado el trabajador, pues como se mostrará más adelante, bajo la figura de la subcontratación los trabajadores dejan de gozar de la libertad de empleo.

2.2.2 Igualdad salarial y de trabajo.

Estos principios coexisten con el anterior y son fundamentales al ser de las primeras características exigidas a través de los años en favor de quienes prestan sus servicios.

¹¹³ El Universal. *Desempleo, alto entre mujeres preparadas*. En su sitio oficial, consultado el 26 diciembre de 2018, en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/desempleo-alto-entre-mujeres-preparadas>

También, corresponden con los principios anteriores y logran justificar, en gran medida, la razón de ser del derecho laboral, pues el vínculo que nace para que se considere estar bajo la reglamentación meramente de trabajo tiene características que se siguen de la función de estos principios, pues como se ha visto en párrafos anteriores, las relaciones de trabajo merman en la prestación de un trabajo personal subordinado que es retribuido.¹¹⁴

Tanto por nuestra Constitución en su artículo 5, párrafo tercero y cuarto, así como del 123, apartado A, fracción VII, la Ley Federal del Trabajo en los artículos 5, fracción XI, 56, 82 y 84, como por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio Número 100,¹¹⁵ se han determinado postulados similares pero con igual esencia. Se trata de reconocer *para trabajo igual, salario igual y, para trabajo igual, prestaciones también iguales*.

Sobre lo atendido, el principio de igualdad salarial y de trabajo se están garantizando de forma escrita en tales ordenamientos a nivel nacional e internacional, refiriéndose a que los trabajadores que tengan un mismo puesto o cargo de trabajo en el mismo lugar o lugares de labores y/o bajo la subordinación de un mismo o mismos patrones deberán recibir la misma retribución por sus servicios igual prestados y, en su caso, las mismas prestaciones, sin olvidar el otorgamiento de las condiciones de trabajo, pues como Santos Azuela apunta, *dentro de nuestro sistema, este principio se extiende a la democrática figura de a trabajo igual no solo salario igual sino condiciones generales de trabajo*.¹¹⁶

En la práctica, como se detallará en el capítulo siguiente, se ha estado desvirtuando el ejercicio de estos y demás principios del derecho del trabajo,

¹¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, citado por DÁVALOS, José. *Grandes temas constitucionales. El constituyente laboral. Op. Cit*, p. 69.

¹¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio número 100, sobre la Igualdad de Remuneración*, Ginebra, 1951. Consultado en septiembre de 2018, en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

¹¹⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*. 1ra. ed. México, Porrúa, 2014, p. 44.

pues el desarrollo y las nuevas tecnologías dan lugar a que los servicios prestados se transformen y, aunado a ello, da un cambio a las formas de contratación requeridas para la satisfacción del cumplimiento de los trabajos por unos u otros trabajadores y da también un cambio destacado a la manera en que éstos se ven retribuidos por quienes reciben los servicios.

2.2.3 Estabilidad en el empleo.

El hecho de que se respeten los principios descritos con anterioridad, abren las puertas a que el principio de estabilidad también lata y haga presencia en una relación de trabajo.

Distintos autores como Mario de la Cueva, quién ha establecido que la estabilidad en el empleo es el *principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y sólo excepcionalmente del patrón,*¹¹⁷Russomano, Néstor del Buen y otros, han definido este principio claramente, como Sánchez Alvarado apunta:

*Es el derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima, contenida expresamente en la legislación, que autorice el que se le prive del mismo.*¹¹⁸

De igual forma, el ordenamiento mexicano lo ha contemplado expresamente en la carta magna, siendo en el artículo 5, último, penúltimo y antepenúltimo párrafo, al establecer que, en un convenio que funde una relación laboral, no se podrá determinar que el trabajador renunciará de forma temporal o permanente sobre sus servicios prestados al patrón y, que el contrato de trabajo sólo obliga

¹¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., p. 219.

¹¹⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *La estabilidad en el empleo en el derecho mexicano*. Consultado en septiembre de 2018, en:
file:///C:/Users/ODN%20MEXICO/Downloads/RPS_070_227.pdf

por el tiempo convenido que fije la ley, *sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador.*

El alcance del cumplimiento de este principio se encuentra en identificar una relación de trabajo según su duración, es decir, por tiempo indeterminado, determinado o de temporada, pues a través de éstos dos últimos se rompe la estabilidad en el empleo con el mutuo consentimiento de las partes al establecerse un tiempo determinado o presuntamente conocido¹¹⁹.

Por otro lado, la estabilidad en el empleo permite que, conforme a los derechos mínimos consagrados en la LFT, el trabajador se vaya dotando de ingreso destinado a su pensión, tema que se trata más adelante, y de mejores derechos, forzando al mismo tiempo el derecho de antigüedad de su empleo.

También, el hecho de que el trabajador comience a prestar sus servicios, le da derecho a que se le paguen quince días de salario en un año calendario, pagados antes del día veinte del mes de diciembre, ya sea total o sólo un porcentaje de acuerdo a los días trabajados de los trescientos sesenta y cinco días contemplados por año en concepto de aguinaldo. En el mismo tenor, sobre anualidad trabajada, los trabajadores tienen derecho al pago de reparto de utilidades, conforme a calendarios fiscales de las contabilidades y deducciones que deben ejercerse conforme lo establecido tanto en la LFT como en el CFF, tema que se desarrolla en párrafos siguientes.

De igual forma, tiene derecho a seis días de vacaciones en el primer año de los servicios prestados, exigibles a partir del año cumplido y dentro de los seis meses que continúan. Días de vacaciones que deberán ir aumentando en dos días por cada año de servicio prestado hasta llegar al cuarto año laborado, para que, teniendo doce días de vacaciones, se continúen sumando dos días de

¹¹⁹ REYNOSO, Castillo Carlos. *Permanencia de las relaciones de trabajo*. 1ra, ed., México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, 1997, p. 81.

vacaciones cada cinco años de trabajo. Además de vacaciones, se tiene el derecho a una prima vacacional *no menor de veinticinco por ciento sobre el salario que le corresponda durante el periodo de vacaciones.*

Asimismo, tanto en relaciones de trabajo colectivas como individuales, los trabajadores tienen derecho a que después de un año transcurrido de la duración de su relación laboral, se actualice su salario y con ello se aumente, tema que también es tratado con posterioridad.

Por lo que hace a la seguridad social, el artículo constitucional 123, apartado A, fracción XXIX y la LFT en el artículo 2, segundo párrafo, establecen que es un derecho del cual el trabajador debe gozar por parte del Estado sobre cuotas obrero-patronales que deberá realizar su empleador mientras se encuentre laborando con éste. Dada su importancia, el tema se describe en hojas subsecuentes, por lo que esta sección se limita a establecer que la seguridad social comprende atención médica, prestaciones pecuniarias de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, vejez, invalidez, sobrevivientes, desempleo y asignaciones familiares; todo en favor y protección del trabajador.¹²⁰

2.3 Principales condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo se refieren a las obligaciones recíprocas impuestas como consecuencia de haberse iniciado una relación laboral y las cuales permanecerán en tanto ésta continúe.¹²¹

El Doctor Dávalos define las condiciones de trabajo como *obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.*¹²² Y, en general, las condiciones de trabajo se refieren a los aspectos que, por el efecto de fundar y practicar una relación laboral, no pueden ser mínimos a los marcados en la

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 102 Sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952. Op. Cit.

¹²¹ SANTOS, Azuela Héctor. *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*. Op. Cit., p. 77.

¹²² DÁVALOS, José. *Derecho individual del trabajo*. Op. Cit., p. 187.

LFT, misma que refiere son: la jornada y días de descanso, el salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el aguinaldo, las vacaciones y prima vacacional. Se especifica en este acto que no se hace referencia a los trabajos especiales.

A pesar resultar significativas cada una de las condiciones en las relaciones de trabajo, por ser un derecho inherente al trabajador, resulta adecuado detallar al menos dos de ellas para comprender la magnitud de la problemática ante la que se está sobre las relaciones de subcontratación que es justamente tema de esta investigación y la cual se pretende proponer con una reglamentación adecuada que garantice la protección de los trabajadores, mediante la equidad de los factores de producción y la justicia social.

2.3.1 Jornada.

Conforme el artículo 58 de la LFT, la jornada es el tiempo durante el cual un trabajador se encuentra subordinado por el patrón. La duración máxima de la jornada de trabajo se ha contemplado con el fin de que el trabajador pueda llevar consigo una administración de su tiempo; que le permita llevar una vida plena y digna en distintos círculos sociales y, además, pueda descansar lo necesario en razón del trabajo que lo agota diariamente.¹²³

Algunos doctrinarios como Mario de la Cueva¹²⁴ y la propia LFT en su Título Tercero, Capítulo II, clasifican la jornada en diurna, nocturna y mixta. Por lo que hace a la primera, comprende de ocho horas de trabajo, las cuales pueden ser de las seis de la mañana a las ocho de la noche. La segunda, comprende de siete horas de trabajo que pueden ser establecidas en el horario de las ocho de la noche a las seis de la mañana. Mientras que, la tercera jornada mixta, comprende de las siete horas y media de trabajo, con la posibilidad de establecerse entre los horarios de las jornadas anteriores, siempre que no

¹²³ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., p. 271.

¹²⁴ *Ibíd.* 277-285.

comprenda más de tres horas y media de la jornada nocturna, pues al ser así se consideraría como jornada nocturna.

También, la LFT ha considerado impedir, expresamente en el artículo 5, fracción III y 62, el ejercicio de una jornada inhumana y, de igual manera, reconocer la jornada continua, donde el trabajador tiene treinta minutos de descanso, conforme el numeral 63.

Otros conocedores del derecho laboral; siendo Especialistas y Doctores en Derecho como Néstor de Buen¹²⁵, José Dávalos¹²⁶ y Enrique Larios¹²⁷, así como criterios jurisprudenciales¹²⁸, han interpretado las normas laborales y establecen que existe también la *jornada reducida*; derivado del artículo 177 y 221 de la ley en la materia, para los menores de 16 años que tienen una jornada máxima de seis horas distribuidas en periodos de tres horas con un reposo intermedio de una hora, *jornada especial*; derivada supuestamente de la bilateralidad de las partes, *jornada indeterminada*; aplicada para el trabajo especial de los trabajadores domésticos, siendo que su jornada no tiene una temporalidad en su ejecución sino que simplemente se establecen treinta minutos de descanso sobre ella, *jornada continua*; cuando el trabajador tiene al menos treinta minutos para comer y se cumple con una jornada de ocho, siete o siete treinta horas, dependiendo el caso, *jornada discontinua*: a diferencia de la continua, el tiempo de descanso tomado por el trabajador no se considera integrado a las horas de jornada, pues se ve interrumpido el tiempo laborado y, la *jornada de emergencia*; ha sido interpretada del artículo 65 de la LFT, pues nace desde el momento en que un trabajador debe prestar sus servicios por consecuencia de un riesgo o siniestro en que peligre la vida de alguna de las partes de la relación laboral.

¹²⁵ DE BUEN, Lozano Néstor, et. al. *Jornada de trabajo y descansos remunerados*. 1ra. ed. México, Porrúa, 1993.

¹²⁶ DÁVALOS, José. *Derecho individual del trabajo*. Op. Cit.

¹²⁷ Temario de Derecho Individual del Trabajo de la Facultad de Derecho-UNAM 2017-II.

¹²⁸ Tesis 2a./J. 56/2013 *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2003673, Tomo 1, mayo de 2013, p. 824.

Se entiende, conforme los artículos 67 y 68 de la LFT, que el hecho de trabajar más allá de la jornada, el trabajador no puede exceder de más de tres horas diarias al tiempo que corresponde su jornada, como tampoco puede sobrepasarse de nueve horas extras a la semana, pues si lo hace tiene derecho al pago del tiempo excedido como se desarrolla en el siguiente subcapítulo.

De igual manera, se ha establecido un máximo de días laborables por semana, pues la LFT establece que, por cada seis días trabajados, el empleado deberá tener por lo menos uno de descanso más los días obligatorios correspondientes al artículo 74, el cual preferentemente ha de corresponder al día domingo, cabiendo la posibilidad de ser otro día siempre y cuando sea voluntad de las partes.

2.3.2 Salario y utilidades.

El salario es la contraprestación económica que el trabajador espera obtener por haber prestado sus servicios de manera subordinada y, como se describe, éste se paga después de que se trabaja¹²⁹. Claro que podrá haber excepciones, pero en su mayoría, el trabajo es pagado hasta haber efectuado la prestación de su servicio en favor del patrón. En tanto, la LFT lo define en el artículo 84 como la *cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*, encontrando su fundamento en el artículo 123, apartado A, fracciones VI-VIII y XI de la CPEUM vigente.

El hecho de llevar a cabo una jornada de trabajo extenuante, es decir, que sobre pase su jornada de trabajo como se ha hecho referencia en el subcapítulo anterior, el trabajador tiene derecho a que se le remunere el cien por ciento más de su salario por haber trabajado horas extras a las determinadas en su jornada y, en caso de exceder las nueve horas extras por semana, el trabajador tiene derecho a que se le remunere con un doscientos por ciento.

¹²⁹ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., p. 204.

Como el artículo 84 del ordenamiento multicitado establece, el salario se ve integrado por conceptos como: habitación, primas, comisiones, gratificaciones, prestaciones en especie, percepciones, pagos en efectivo por cuota diaria y bonos; ya sean de asistencia, puntualidad o cualquiera que el patrón otorgue a su trabajador. El trabajador, goza el derecho de irrenunciabilidad sobre la percepción de éste y demás derechos conforme el artículo 99.

Es importante mencionar que se ha establecido el derecho a un salario mínimo, *suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos* como lo establece el artículo 90 de la misma ley, *para profesionales, de una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas* conforme el numeral 93, fijados por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos integrada de forma tripartita por personas que representen a la parte patronal, trabajadora y del gobierno como se describe en el artículo 94 y 95 del mismo ordenamiento.

El fin es garantizarle al trabajador la percepción suficiente para que logre mantener una vida digna. Conforme el artículo 570 de la LFT, dicha Comisión es la encargada de fijar cada año, en el mes de enero, el salario mínimo sin que ello impida su revisión en cualquiera de los trescientos sesenta y cinco días del año, ello, con el fin de incrementarlo y emparejarlo a la necesidad existente del trabajador frente al mercado y sus posibilidades de satisfacción¹³⁰.

El pago puede ser fijado y efectuarse cada semana; tratándose de los salarios a los obreros o trabajadores del campo o aquellos que desempeñen un trabajo material, de igual manera, cabe la posibilidad de ser pagado cada quince días

¹³⁰ En diciembre de 2018, al iniciar su sexenio como presidente, López Obrador anunció el aumento al salario mínimo general de 88.36 pesos a 102.68 pesos y determinó que para los Estados de la frontera correspondería un salario mínimo de 176.72 pesos, situación histórica en nuestro país, pues el salario mínimo que regía había perdido su poder adquisitivo, quedando insuficiente para cubrir las necesidades básicas que los ordenamientos jurídicos exigen para lograr sostener una vida digna. López Obrador, Sitio Oficial. Consultado en diciembre de 2018: <https://lopezobrador.org.mx/secciones/archivo/>

para el resto de los trabajadores, así como también puede serlo por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de alguna otra manera que convengan las partes como se establece en el artículo 83 y 88 de la LFT.

Además, la forma de pago del salario debe ser en el lugar donde se presten los servicios, durante la jornada de trabajo o una vez concluida ésta, en efectivo o, como se ha venido practicando, a través de transferencia en depósitos de cuentas con carácter de Nómina en moneda de curso legal conforme el artículo 101, 108 y 109 de la misma ley.

En la misma línea, el trabajador tiene derecho a que le sean entregados sus recibos de nómina donde se desglosan sus conceptos de pago que integran el salario y debidos descuentos como lo es el de su seguridad social, cuyo concepto se ha hecho mención y el cual se estudia más adelante, además del impuesto sobre la renta, objeto de materia meramente tributaria y, los establecidos en el artículo 97 de la LFT: pensiones alimenticias, pago de rentas sobre arrendamientos habitacionales, pagos en favor de créditos contraídos con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, los pagos por abono para cubrir créditos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores INFONACOT y aquellos descritos en el artículo 110 del mismo ordenamiento.

Para esta investigación, resulta realmente significativo recordar que, conforme el artículo 86 de la LFT y como se ha manifestado anteriormente, a trabajo igual corresponde salario igual. Resulta igualmente importante indicar que la cantidad fijada por concepto de salario es considerada para el pago de las condiciones generales del trabajo que se han indicado en párrafos anteriores como lo son el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, jornada, horas extras, así como también es considerado para el cálculo de los finiquitos, liquidaciones, reparto de utilidades, concepto que se estudia a continuación, y,

para el pago de indemnizaciones exigidas por el trabajador a través de acciones que exija sobre el derecho que crea tener, las cuales no son renunciables como se describe en el artículo 33 de la LFT susceptibles de ser exigidas sólo en algunos casos con cálculo sobre el salario integrado; como por resultado de un despido injustificado conforme a los artículos 50, 51 y 89 de la ley multicitada, o por causa de un riesgo de trabajo conforme el artículo 477 y 488 del mismo ordenamiento, por el pago de salarios caídos conforme el numeral 48, segundo párrafo, la cotización de semanas ante el IMSS como se desarrolla y fundamenta en el tema subsiguiente o, alguno otro que resulte de la acción ejercida por el trabajador por incumplimiento de obligaciones del patrón sobre los efectos que conlleva una relación de carácter naturalmente laboral, así como por accidentes y/o enfermedades de trabajo o por causa del mismo, por incapacidades derivadas de hechos naturales o cualquiera otra situación en que el trabajador se vea ante la necesidad de exigir su pago.

Por lo que hace a las utilidades de las empresas, cuyo reparto corresponde a cada uno de los trabajadores que laboran para ella; fundamentado por el artículo 123, apartado A, fracción IX de la CPEUM así como por el 117 de la LFT, conforme lo estudiado por De la Cueva, se describe son:

(...) el reconocimiento constitucional del factor del trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es más un feudo del empresario, sino una participación de dos factores, ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta.¹³¹

¹³¹ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., p. 331.

Es preciso exponer que algunas empresas se encuentran exentas de esta obligación conforme el artículo 126 de la LFT; *empresas de nueva creación* durante su primer año o, durante los primeros dos años las que se dediquen a la *elaboración de un nuevo producto* en el mercado, las *empresas de industria extractiva* cuando se encuentren explotando la materia, las *instituciones de asistencia privada* que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia sin algún fin lucrativo, el *IMSS* o cualquier otro *instituto público descentralizado* cuyo fin sea cultural, asistencial o de beneficencia y *las empresas un capital menor al que fije la Secretaria de Trabajo y Previsión Social STyPS por ramas de la industria previa consulta con la Secretaría de Economía.*

Será la Comisión Nacional de Participación de Utilidades, cuya integración lo es también de forma tripartita, la encargada de establecer el porcentaje de utilidades que deberán pagar aquellas empresas que se encuentren obligadas al reparto de utilidades, como se establece en el artículo 118 de la LFT. Una vez emitido el porcentaje del pago de utilidades a través de resolución, deberá pagarse dentro de los sesenta días siguientes a la declaración y, como se contempla en el artículo 589 de la ley, no se podrá presentar solicitud alguna de revisión sino hasta después de 10 años, situación que va en contra del trabajador sobre la adquisición de mejores porcentajes sobre las utilidades y, peor aún, la subcontratación impide su derecho y pago, como se detallará más adelante.

Los trabajadores que no tienen derecho a recibir utilidades son los domésticos y eventuales, los directores, administradores y gerentes generales conforme al numeral 122 y 127 del mismo ordenamiento. En tanto, la división de las utilidades corresponde al cincuenta por ciento para ser repartido entre todos los trabajadores por igual y, el otro cincuenta por ciento se dividirá proporcionalmente, *de acuerdo con el monto del salario que reciban,*

*considerándose que, en los cargos de mayor salario y responsabilidad, se interviene con más intensidad, en la percepción de utilidades.*¹³²

2.4 Obligatoriedad de la seguridad social.

Desde el enfoque laboral, la seguridad social es el *conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a los trabajadores contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y que en su caso previenen, a fin de permitir su bienestar mediante la superación de los aspectos psíquicos, moral, económico, social y cultural.*

Es decir que la seguridad social nace con la posibilidad de mejorar la situación económica, laboral y social del trabajador y en el mismo tenor, se ha creado con el fin de proteger a quienes prestan sus servicios de forma subordinada sobre los riesgos y enfermedades de trabajo o por motivo de éste, por maternidad, desempleo, invalidez, vejez y muerte. Además de lo anterior, se busca proteger también a los familiares o dependientes económicos de los trabajadores, siendo denominados como beneficiarios.¹³³

A rango constitucional, conforme el enfoque entre particulares que hace visión esta investigación, la seguridad social se garantiza a través de los artículos 4, 73, fracciones II y X, 123, en su apartado A, fracciones XII, XXIX y XXX, así como por la LFT, supletoria de la ley de la materia de seguridad social, en sus numerales 2, 83 y relativos a la materia, al establecerse que el trabajador tiene derecho a que se le proporcione habitación cómoda e higiénica y aquellos seguros como servicios que han sido mencionados en el párrafo anterior y se continuarán exponiendo.

¹³² SANTOS AZUELA, Héctor. *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*. Op. Cit., pp. 94 y 95.

¹³³ VENEGAS ÁLVAREZ, Sonia. *Derecho fiscal, procesos, procedimientos y contribuciones locales*. 1ra. ed. México, Oxford University Press, 2017, pp. 01-16.

En tanto, como ordenamiento regulador y protector del derecho a la seguridad social del trabajador, la LSS, en sus artículos 2, 5-A, fracción XV, así como el CFF, cuya normatividad se encarga de verificar parte de su cumplimiento en el artículo 2, fracción II, establecen que el trabajador tiene derecho a la seguridad. Como parte de su cumplimiento, y además obligación por la parte patronal y del trabajador, en materia fiscal se considera que las portaciones de seguridad social son contribuciones especiales federales,¹³⁴ las cuales requieren especial razonamiento y estudio, por lo que ésta investigación se limita a establecer que las aportaciones resultan ser una contribución por parte del trabajador por ser principalmente un ciudadano obligado a contribuir para el Estado conforme a lo establecido en el artículo 31, fracción IV y, por lo que hace al patrón, en diversos criterios se ha determinado que la aportación de éste resulta ser una contribución susceptible de ser deducida para efectos de impuestos sobre la renta.¹³⁵

Gustavo Arce explica claramente cómo el seguro social del trabajador es otorgado a través de una Institución de naturaleza pública, en este caso se refiere al IMSS el cual se ha descrito inicialmente y cuya administración deriva de la LSS, mediante cuotas, conocida la acción como *cotizar*, que paga el trabajador, el patrón y el Estado¹³⁶, derivado del modelo de Bismarck señalado con anterioridad.

Mario de la Cueva establece que este apoyo económico otorgado a los trabajadores *así como a sus familias en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento*, se denomina previsión social¹³⁷.

¹³⁴ *Ídem*.

¹³⁵ Tesis I.4o.A.274 A. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 196042 Tomo VII, junio de 1998, p. 633

¹³⁶ *Ibidem*. p. 02.

¹³⁷ MORALES, Ramírez María Ascensión y Alfredo Sánchez Castañeda. *El derecho a la seguridad social y a la protección social*. Op. Cit., p. 06.

Además, el trabajador obtiene beneficios otorgados por la Institución a través de la *asistencia social*; comprendida por asistencia médica social, donde se incluyen servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos y de readaptación profesional, incluyendo también la *asistencia alimenticia*; a través del fortalecimiento o bajo costo de productos básicos de primera necesidad y, *asistencia complementaria a la familia* o beneficiarios *elevando el nivel de vida*.¹³⁸

Existen dos tipos de regímenes por los cuales se atraviesa la forma en que se otorga la seguridad social, ellos son el *obligatorio* y el *voluntario* como se establece en el artículo 6 de la LSS. El primero atañe al trabajador por conducto del patrón, mientras que el segundo a la persona física cuya voluntad es gozar de seguridad social sin necesidad de ser sujeto subordinado prestador de servicios. A ambos sujetos se les denomina derechohabientes o asegurado.

Conforme la LSS, en su artículo 11, el régimen obligatorio comprende de seguros de riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como también incluye guarderías y prestaciones sociales. Algunos de los sujetos susceptibles a éste régimen son aquellos que nacen en una relación de trabajo, sin importar que ésta sea de manera eventual o permanente, siendo los patrones los sujetos obligados para retener y enterar las cotizaciones conforme lo establecido en el artículo 12 del mismo ordenamiento.

Al ser el patrón el obligado dentro de la relación de trabajo al otorgamiento de la seguridad social, la ley establece en su artículo 15 que éste debe registrar e inscribir a sus trabajadores en el IMSS y comunicar tanto las *altas*, es decir el ingreso del trabajador a la prestación de sus servicios bajo su subordinación, las *bajas*, entendidas estas como el término, suspensión o rescisión de la relación de trabajo, y las *modificaciones* del salario del trabajador, todo ello en

¹³⁸ *Ibidem.* 08 y 09.

un plazo no mayor de cinco días hábiles. De igual manera, debe determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar el importe.

Es meramente significativo para esta investigación señalar la *base de cotización* con que las partes se encuentran obligadas aportar para el cumplimiento de este derecho, a través del *salario base de cotización* registrado del trabajador; *el cual se refiere a pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentos, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo* conforme el artículo 27 de la LSS, para que éste pueda obtener los beneficios de seguridad social.

Pues bien, la LSS establece en el numeral 25, segundo párrafo, que el Estado debe otorgar el *uno punto cinco por ciento*, siendo que, *de dicha cuota corresponde al patrón el uno punto cero cinco por ciento, al trabajador el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y, al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento*, todos ellos calculados sobre el salario base de cotización que perciba el trabajador.

Atendiendo lo anterior, es preciso mencionar que las cuotas, así como los rendimientos que se generen en favor del trabajador, han de ser depositadas en una *cuenta individual* como se establece en la Sección Séptima de la Cuenta Individual y de las Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro que contiene la LSS.

La cuenta individual de cada uno de los trabajadores se conforma por tres subcuentas: *Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez RCV, Vivienda y Aportaciones Voluntarias*. La primera de ellas se compone de las cuotas descritas con antelación por el trabajador, patrón y el Estado, destinada para que al final de la vida laboral del trabajador, éste tenga derecho a una pensión y demás prestaciones de ley, la cual puede obtener a través de diversos medios

como lo es por pagos efectuado de forma continua o en una sola exhibición, mismos que se limitan a exponer por ser extenso en su contenido y derivado de una materia distinta a la que atañe a esta investigación. En la segunda, conforme a nuestra constitución y LFT en su artículo 136, los patrones deben aportar a ella el cinco por ciento calculado sobre el salario de su trabajador. Y, por lo que hace a la tercera, sólo se recibirán depósitos en caso de ser voluntad del trabajador o patrón con el fin de aumentar el ahorro para el retiro del trabajador sin que deba ser obligatorio, siendo que, en caso de que el trabajador ahorre un monto de por lo menos cinco salarios mínimos al año podrá deducir dicha cantidad monetaria que decidió ingresar a su ahorro.¹³⁹

En el momento en que el trabajador se vea en la necesidad de requerir el pago de un seguro o pensión, el monto de aquello será calculado conforme lo que el trabajador estuvo aportado en su cuenta individual en toda su vida laboral por las tres partes que se han hecho mención, calculado sobre su salario base de cotización, aspecto importante y valioso para el tema, pues como se observará en el capítulo siguiente, las estrategias adoptadas por la figura de la subcontratación han generado la disminución económica de éste derecho sobre el trabajador a su seguridad social, perjudicándolo no sólo al momento de terminar una vida laboral, sino desde el momento en que nace la relación de trabajo al perjudicar también sobre las condiciones de trabajo que se han expuesto en el presente capítulo y que, del mismo modo, se desvirtúan por la práctica subcontratista.

2.5 Formas de contratación.

El modo en que los trabajadores suelen ser contratados se ve reflejado en la oralidad y/o formalidad escrita que ejerce el patrón acompañado del trabajador; donde se establecen y acuerdan los derechos y obligaciones de ambas partes que actuarán en la relación laboral.

¹³⁹ Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; Blog *Ahorro voluntario para empleados*. Consultado en octubre de 2018 en: <https://www.gob.mx/consar/articulos/ahorro-voluntario-para-empleados>

La forma de contratación que se ejecute, no tiene por qué impactar de manera negativa sobre el cumplimiento pleno de las obligaciones del patrón o trabajadores como lo es el otorgamiento del derecho a la seguridad social y tampoco sobre el ejercicio del pago de un salario, condiciones de trabajo, el pago de impuestos sobre la renta, el impuesto empresarial a tasa única y el impuesto a las nóminas¹⁴⁰ o aquellas que nazcan de la relación de trabajo que en su mayoría han sido mencionadas y expuestas.

Conforme a los artículos 24 y 25 de la LFT, ordenamiento en la materia que se ha estado multicitando, las condiciones de trabajo deben establecerse por escrito expresando datos generales de las partes, el tipo de contrato al que se sujetan, tema que se desarrollará seguido del presente, el o los servicios que se presentarán por parte del trabajador; especificando sus funciones; si se refiere a un trabajador con ocupaciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización o aquellas de carácter personal que se entiendan ante el patrón para ser catalogado como trabajador de confianza, el de algún otro que determine su carácter especial o de base, ello conforme el artículo 9 y como se ha hecho mención al inicio del presente capítulo, sin descuidar que los actos que realice en el mundo fáctico serán los que realmente se consideren y no los que se hayan estipulado de forma escrita.

De igual manera, el escrito debe contener la ubicación o ubicaciones de donde se lleve a cabo la prestación de los servicios, la jornada de trabajo, la forma y monto del pago del salario, las condiciones de trabajo y, en su caso, la manera en que el trabajador ha de ser capacitado o adiestrado bajo los programas establecidos en la empresa a la que el trabajador se encuentre subordinado, siempre y cuando no trasgredan ni excedan los términos y condiciones de los tipos de contratación, de los cuales se hablará más adelante, y sean las que de

¹⁴⁰ ORTEGA, Juan Manuel. *El Derecho Fiscal Laboral ¿Nueva disciplina jurídica?. En Condiciones de trabajo y seguridad social. Op. Cit. p. 272.*

manera bilateral acuerden las partes al inicio de su relación laboral para ser efectuadas durante esta.

Por excepción, a falta de escrito, el ordenamiento jurídico permite la existencia de una relación de trabajo bajo la omisión de la formalidad escrita siempre y cuando exista un acuerdo entre las partes de manera verbal, pues conforme los numerales 26 y 27, la falta de formalidad escrita no tiene por qué privar de derechos al trabajador nacientes de la relación de trabajo y, en caso de que se evite el pronunciamiento de las funciones y cargo que el trabajador ha de efectuar a lo largo de su relación, éste sólo podrá adoptar aquellas para las cuales es apto y tenga las fuerzas, aptitudes, estado o condición *y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.*

La manera idónea de comprobar la existencia del común acuerdo entre las partes en la relación laboral versa en testimoniales, siendo que por lo menos dos personas se ostenten como testigos de haber presenciado el acto de contratación. En este tenor, en materia civil, como materia supletoria, se han establecido criterios en cuanto a ésta y demás pruebas que el trabajador considere idóneas para comprobar la celebración de su contratación.¹⁴¹

Dentro del mundo cotidiano, las empresas y establecimientos se han concentrado en darle formalidad al acto de contratación de forma escrita, no sólo para determinar con exactitud los derechos, obligaciones y demás contenido que como se ha detallado el contrato debe estipular, sino para demostrar fehacientemente ante las autoridades el cumplimiento de lo mínimo establecido en la LFT como a lo largo de ésta investigación se expone y demuestra.

¹⁴¹ Tesis VI.2o.C.302 C. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 184677, Tomo XVII, marzo de 2003, p. 1705.

No se deben pasar por alto los elementos de existencia y de validez¹⁴² así como el de eficacia que debe contener un acto jurídico para que éste no sea nulo, en este caso, dentro de la materia del derecho del trabajo.

Se requiere entonces el cumplimiento de los elementos de existencia: conformado por el *consentimiento*; entendido como la voluntad de las partes, patrón y trabajador, a iniciar y vivir con la relación de trabajo, el *objeto posible*; tanto *directo*, referido éste como la obligación de prestar el servicio y de pagar un salario, como *indirecto*, entendido como el hecho de prestar el servicio de manera efectiva y efectuar el pago del salario y, la *solemnidad del acto*; sea que se mencionen los acuerdos a que lleguen las partes que fundan la relación de trabajo.

Los elementos de validez radican en: la *capacidad* de las partes; tanto de goce como de ejercicio, la *ausencia de vicios del consentimiento*; se logra cuando la voluntad expresa por las partes es plena y libre, con conocimiento real de los hechos pues no debe ser invadida por elementos como el error, dolo, la violencia o lesión, la *licitud den el objeto*; entendida con la prohibición para las partes que ha establecido la LFT en sus artículos 133 y 135 y, de igual manera, se encuentra como parte del elemento de validez la *forma*; conforme a los numerales 24, 25 y 28 de la LFT. Por último, el elemento de *eficacia*; son limitantes a las que pueden acordar las partes conforme a los artículos 35, 36, 37 y 48, se conforma por la *prestación de servicios, la interpretación de los contratos y la modificación de las relaciones individuales de trabajo*.¹⁴³

No se debe pasar por alto que, conforme al artículo 18 de la LFT, en caso de duda, prevalecerá la interpretación siempre más favorable al trabajador, por lo que el hecho de que se celebre de una u otra manera la contratación del trabajador, habiendo o no considerando todas las condiciones del trabajo,

¹⁴² SALAZAR MOTO, Efraín, et. al. *Elementos de Derecho*. 48ª.edición. México, Editorial Porrúa, 2004, pp. 24-30.

¹⁴³ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. pp. 100-104.

derechos u obligaciones, se atenderá al ordenamiento de la materia en protección a quien presta sus servicios bajo una subordinación a cambio de un salario por ser considerado éste como una clase vulnerable.

2.6 Derecho de preferencia, de antigüedad y ascensos.

En la LFT, artículo 154, se reconoce al derecho de preferencia como aquel favoritismo que deberá tener el patrón por el trabajador mexicano ante la postulación de éstas y de personas extranjeras para ocupar un empleo. De igual manera, considera preferentes a aquellas personas cuya prestación de servicios tenga un antecedente mayor y satisfactorio en comparación de otros, así como aquellos cuyo ingreso económico sea el dependiente para el sostenimiento de una familia, a quienes hayan concluido su estudio escolar de nivel básica obligatoria, *a los capacitados de quienes no lo sean, a quienes tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los integrantes de un sindicato respecto de quienes no lo sean.*

En el entendido de que el patrón no respete las condiciones del trabajador descritas, éste podrá solicitar se le instale en el puesto que corresponde o que se le indemnice con el monto de tres meses de salarios caídos como se describe en el artículo 157 del ordenamiento multicitado.

El hecho de llevar a cabo una relación de trabajo pura, conformada por los principios y el cumplimiento del ordenamiento de la materia, genera que el trabajador mantenga la estabilidad en su empleo, lo cual le genera derechos favorecidos; la antigüedad y ascensos previamente descritos.

El derecho de antigüedad fomenta el incremento de demás derechos, como por ejemplo aquellos sobre las condiciones de trabajo refiriéndose a las vacaciones pues año con año van aumentando los días de su goce como se ha señalado en su momento. La antigüedad ha sido estudiada de forma remota e

influenciada de autores como Mario de la Cueva para el pago de una *prima de antigüedad*.¹⁴⁴

La prima de antigüedad comprende de doce días de salario por cada año de servicios prestados, conforme el artículo 162 de la LFT. Para su pago, en regla con los artículos 185 y 186 de la ley citada, se considera que el salario calculado no podrá ser menor al salario mínimo diario y, en caso de que éste exceda del doble del salario mínimo se considerará como salario máximo. Ésta, podrá ser reclamada para su pago: por *voluntad propia, causa justificada, por determinación del patrón con causa justificada o sin la misma, en caso de muerte del trabajador*.¹⁴⁵

Si el pago de la prima de antigüedad resulta de la separación o retiro voluntario del trabajador, ésta debe pagarse al mismo momento del retiro del trabajador siempre y cuando sean el diez por ciento de los trabajadores como máximo el número de ellos que quiera retirarse de la empresa o establecimiento. Si el porcentaje excede, se pagará al primer diez por ciento de los trabajadores en el momento de su retiro y al resto en los años siguientes. Si el trabajador decide retirarse del trabajo siendo que no ha cumplido por lo menos un año de servicio, podrá exigir sólo el pago de la parte proporcional de su prima de antigüedad por el tiempo que laboró. En caso de que el pago resulte del trabajador que bajo su consentimiento dé por terminada la relación de trabajo a través de la renuncia y éste haya perdurado más de quince años de servicios, podrá demandar su pago.¹⁴⁶

Por cuanto hace al derecho de ascenso, entendido para algunos como para quien escribe, se refiere al derecho escalafonario del trabajador en su trabajo, siendo la manera en que, conforme el tiempo y logros, el prestador de servicios

¹⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., pp. 116-223.

¹⁴⁵ SANTOS, Azuela Héctor. *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*. Op. Cit., pp. 107 y 108.

¹⁴⁶ *Ídem*.

obtiene un crecimiento sobre el puesto que desempeña en su trabajo al haber una nueva vacante o la oportunidad en que éste solicite su promoción,¹⁴⁷ atendiendo a lo establecido en el artículo 159 de la LFT. Normalmente, los ascensos en los lugares de trabajo se determinan en sus contratos de colectivos de trabajo, figura que se estudia más adelante.

2.7 Contrato individual de trabajo.

La actual LFT, conforme la reforma de 2012, establece que el CIT se define por su duración y es aquí donde se esclarece el ejercicio o no del principio de estabilidad en el empleo sobre la forma de contratación.

Las denominaciones que pueden establecerse para el CIT se encuentran expresas en el Título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo II, siendo claro que además de su clasificación en el ordenamiento, tanto la SCJN y autores como Néstor de Buen y José Dávalos han establecido la categorización de las mismas en diversa manera.

Se reconoce el contrato por obra sólo cuando lo exija la naturaleza. Cuando el trabajo encomendado se ejecuta y no subsiste la materia de trabajo, se extingue la relación laboral sin que medie la obligación de continuar con ella. En el supuesto de que se tenga previsto el tiempo de la ejecución de la obra, el contrato puede ser denominado como determinado.

El contrato por tiempo determinado, según el artículo 37 de la LFT, aplica en la relación de trabajo cuando así lo exija su naturaleza o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.¹⁴⁸ En el mismo tenor, se puede observar la interpretación del contrato por temporada.

¹⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., p. 431.

¹⁴⁸ Tesis 2ª./J.164/2016. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2013285 Tomo I, diciembre 2016, p. 808.

Conforme el artículo 39 del mismo ordenamiento, tanto el contrato por obra como el contrato determinado, podrán prorrogarse por el tiempo en que perdure la subsistencia de la materia de trabajo aun cuando se haya estipulado un plazo menor al ya servido.

Por cuanto hace a los contratos indeterminados, cabe la posibilidad de que éste se encuentre sujeto a los contratos de prueba y de capacitación inicial o bien, pueden ser considerados como tal si no se expresa el tipo de contrato y/o relación de trabajo que se efectúa. El contrato a prueba y capacitación inicial pueden iniciar su vigencia y, una vez que éstos concluyen y subsiste la relación de trabajo, ésta se convierte en una relación por tiempo indeterminado.

El contrato a prueba, conforme al numeral 39-A, es aquel cuya duración principal consta de treinta días y es celebrado con el objetivo de verificar que el trabajador tiene los conocimientos, cumple con el perfil y requisitos que lo hacen apto para desempeñar el trabajo por el que se le contrata. Este contrato puede ser prorrogable hasta por ciento ochenta días más si el puesto o vacante que busca el trabajador se trata sobre las funciones de un trabajador de confianza estudiadas con anterioridad, sobre labores técnicas o profesionales especializadas.

Al término del tiempo estipulado en el contrato de prueba, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna siempre y cuando demuestre que el trabajador no cumplió con lo solicitado al puesto de trabajo.

Por lo que hace al contrato de capacitación inicial, el artículo 39-B establece que existe cuando el trabajador presta sus servicios con el fin de adquirir conocimientos o habilidades útiles para la realización de la actividad a la que se pretenda ser contratado bajo algún esquema distinto al estipulado en el de capacitación inicial.

En éste contrato, el término consta de tres meses y puede ser prorrogable tres meses más siempre y cuando se trate de trabajadores que también busquen ser de confianza o sean profesionales especializados.

Tanto para el contrato a prueba como para el de capacitación inicial, el acto debe ser de forma escrita o de lo contrario se entenderá que es un contrato indeterminado. De igual forma, se entiende que, para ambos contratos, el trabajador gozará de un salario, seguridad social, prestaciones de ley y estará sujeto a derechos y obligaciones en atención a que se está, independientemente de la denominación de su contrato, en existencia de una relación de trabajo.

Atendiendo al artículo 39-D, una vez vencidos los contratos de prueba o capacitación inicial, no podrá celebrarse uno de la misma naturaleza o el otro, ni de forma simultánea como tampoco sucesiva, aunque se trate de trabajo distinto o ascensos para un solo trabajador, como tampoco sucederá en caso de que exista una sustitución patronal.

Como se ha mencionado, el contrato por tiempo indeterminado puede sujetarse al contrato de prueba o capacitación inicial, siendo que, al término de alguno de estos y ante la existencia de la relación de trabajo, éste deberá considerarse como contrato por tiempo indeterminado y, conforme el artículo 39-E, la vigencia de aquel contrato primero que se haya celebrado se computará para efectos del cálculo de la antigüedad y prestaciones de ley en el contrato indeterminado.

También, son consideradas las relaciones de trabajo cuya existencia es discontinua, ello en atención a que los servicios prestados son fijos y periódicos, como pueden ser las actividades de temporada que son subsecuentes y las

cuales, podrán ser consideradas en contratos de trabajo indeterminados como se ha establecido en el artículo 39-F.

Por último, la ley también contempla, en su artículo 83, segundo párrafo, el contrato mediante la interpretación del pago por hora de lo trabajado, es decir, con contrato por hora. Se trata de una relación de trabajo que se caracteriza y paga por la unidad de tiempo laborado y, como la misma ley establece, ésta modalidad no debe sobrepasar las jornadas máximas legales, sin embargo, como el Doctor Dávalos menciona, la necesidad del trabajador por percibir más ganancia lo llevará a la prestación de sus servicios en un tiempo extenuante, sobrepasando los máximos permitidos.¹⁴⁹

Resulta importante mencionar que, independientemente de la denominación que se establezca en el CIT, las jornadas en ella establecidas podrán ser variadas de cualquiera de las formas en que han sido expuestas en el subcapítulo correspondiente a *jornadas* y, sin importar realmente lo pactado en manera escrita, la autoridad competente debe atender a la vivencia del trabajador y jornada de servicios prestados realmente comprobada en el ejercicio más no en el papel. De igual manera, es importante recalcar que las personas no están obligadas a trabajar por más de un año conforme se establece en el artículo 40 de la misma ley.

2.8 Sindicato negociación colectiva y contrato colectivo de trabajo.

Por lo que hace a la rama colectiva del derecho laboral, se ha expuesto a lo largo de esta investigación parte de su antecedente como una forma de lucha, manifestación y expresión a través de las cuales los trabajadores lograron exigir sus derechos en el ámbito del trabajo y seguridad social.

¹⁴⁹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit., p. 122.

En el derecho colectivo, se reconocen tres instituciones: el sindicato, el CCT; de los que deriva el ejercicio de negociación colectiva, y la huelga. Cada una de ellas resulta ser especial, precisa y exuberante en su contenido y desenvolvimiento, por lo que el presente texto se limita a exponer las dos primeras de ellas al ser notable su afectación derivado del ejercicio de la subcontratación, lo cual se observa en páginas subsecuentes.

En nuestra legislación se registra el antecedente del reconocimiento al sindicato desde 1857 en el ordenamiento supremo sobre el artículo noveno al establecer el derecho de reunión y asociación y, años siguientes, en 1917 se reconoce oficialmente en la carta magna en el artículo 123, fracción XVI, el derecho de los trabajadores *para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*¹⁵⁰ En tanto, la LFT comenzó por reconocer al derecho colectivo cuando los trabajadores se manifiestan de manera conjunta siendo un número mayoritario del total de ellos o bien, cuando lo hacen a través de figuras como la coalición, sindicato, federación o confederación.

La LFT define con exactitud la figura de sindicato en el artículo 356 por lo que a la letra se traduce:

El Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Como se observa, la definición engloba los fines específicos por los que se considera la existencia de un Sindicato, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. De igual manera, conforme al Capítulo II, del Título Séptimo del

¹⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 15a. ed., t, II, México, Editorial Porrúa, 2014, pp. 236-240.

ordenamiento mencionado, se ha regulado la forma en que el sindicato de trabajadores se puede constituir y ejercer derechos colectivos.

El número mínimo de trabajadores requeridos para su constitución necesariamente debe ser de 20, considerándose a aquellos que hubieran rescindido o dada por terminada la relación de trabajo dentro del periodo comprendido entre treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste, sin que a ninguno de ellos se les prohíba u obligue para formar parte.

Debe existir previa convocatoria que dé invitación a la integración y constitución del sindicato de trabajadores,¹⁵¹ levantarse un acta circunstanciada y listas de asistencias de todo lo actuado en la primer y única *asamblea de constitución* del sindicato.¹⁵² De igual manera, debe haber antecedente de las asambleas ordinarias; establecidas en los Estatutos, mismos que darán forma de vida al sindicato, y de las asambleas extraordinarias que llegaren a celebrarse, así como también debe haber actas respecto de la elección de la Directiva Sindical que se elija para la regulación y administración del sindicato, cuya forma de elección e integración deberá asentarse en los Estatutos.

Sobre lo anterior, los trabajadores, integrantes del sindicato, deben atender a la solicitud de una Toma de Nota, donde se expresen y reconozcan a los

¹⁵¹ Mario de la Cueva consideró que desde la constitución del sindicato éste logra adquirir personalidad jurídica y, el registro del mismo, sólo da autenticidad a su reconocimiento como sujeto de derechos y obligaciones. En el mismo sentido, el artículo 357 y 374 establecen que podrá constituirse un sindicato sin autorización previa y, los legalmente constituidos son personas jurídicas, por lo que autores como Juan Manuel Lastra Lastra y Luis Miguel Rodríguez Rodríguez catedrático de la H. Facultad de Derecho-UNAM, determinan que no hay necesidad de establecer infinidad de requisitos en la ley para el registro del sindicato si una vez constituidos tienen personalidad jurídica y son dotados de derechos y obligaciones. A pesar de ello, la LFT estableció infinidad de requisitos para su registro, lo cual ha ido en contra del Convenio 98 de la OIT desde 1949, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva cuya ratificación por parte del Estado mexicano logró satisfacerse hasta el 20 de septiembre de 2018 y que sin seguir importando se continua contraviniendo, pues necesariamente se deben cumplir los requisitos marcados en el ordenamiento interno para lograr considerar constituido a un sindicato.

¹⁵² Tesis 2a./J. 45/2014. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2006607, Tomo I, junio de 2014, p. 535.

integrantes de la Directiva Sindical; sin que éstos puedan ser trabajadores extranjeros como se establece en el artículo 372 y conforme al 376 de la LFT. El registro del sindicato debe hacerse bajo los principios de *legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical* contenidos en el artículo 364 bis del mismo ordenamiento.

De igual manera, el registro deberá hacerse ante la STyPS o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje JCyA, según la competencia que le corresponda a los trabajadores por su trabajo, para dirimir o prevenir conflictos y atender solicitudes ante las autoridades conforme al artículo 527 de la LFT, exhibiendo en el mismo acto los requisitos numerados en el artículo 365 y, definiendo el tipo de sindicato del que se trate; conforme al artículo 360, pues existe el sindicato de trabajadores Gremial, de Empresa, Industrial, Nacional de Industria, así como el de Oficios varios. En el mismo tenor, la autoridad deberá actuar publicar el registro del sindicato conforme al artículo 365 bis.

Doctrinalmente se ha descrito tres tipos de sindicatos de trabajadores que en la práctica se reconocen por su ejercicio: los *sindicatos rojos*, cuyo fin se mantienen en la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses respectivos de los trabajadores, los *sindicatos amarillos*, en el entendido de que sus fines como sindicato no son completamente satisfechos y, los *sindicatos blancos*, conocidos como *sindicatos de protección patronal*, pues como se lee, no luchan realmente por los fines que constituyen a un sindicato, ya que son manipulados por la parte patronal y creados para salvaguardar los intereses de éste, de los cuales se hablará más adelante.

Las únicas causas por la que se puede *negar* el registro de la constitución de un sindicato se expresan en el artículo 366,¹⁵³ las cuales hacen alusión a que se

¹⁵³ Tesis 2a./J. 109/2011. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 161163, Tomo XXXIV, agosto de 2011, p. 452.

suspende cuando éste no cumple con los fines por los que se constituye, los cuales han sido precisados anteriormente, o bien, no cuenta con la representación mínima de los trabajadores o no presenta los documentos que se han hecho referencia. Mientras que, las razones por las que se puede *cancelar*¹⁵⁴ el registro del sindicato, conforme el numeral 369, son por su disolución o por dejar de tener los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico. Siendo causas de *disolución* las marcadas en el artículo 379, las cuales se refieren a la votación hecha por las dos terceras partes de los miembros que la integren el sindicato o por haber transcurrido el plazo expresado en los Estatutos sobre la vigencia del sindicato.

Como se ha mostrado en el capítulo anterior, la transformación del ordenamiento mexicano por cuanto hace a la reglamentación de derechos sobre la materia laboral, se ha logrado gracias a las luchas de obreros que, a costa de la vida de gran número de ellos, lograron el reconocimiento constitucional de su protección como se logra observar en párrafos anteriores con la figura del sindicalismo. Sin embargo, el CCT, como institución del derecho del trabajo colectivo, fue quien melancólicamente tardó en reconocerse en la ley suprema, pues fue hasta uno de los años vecinos, febrero de 2017, cuando por consecuencia de una reforma se consideró a nivel constitucional.¹⁵⁵ En tanto, este instrumento se ha reconocido con la LFT desde 1970 y se ha definido en el artículo 386 como se transcribe:

(...) es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

¹⁵⁴ Tesis. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Registro 243085, Volúmen 151-156, p. 227.

¹⁵⁵ BARQUET CLIMENT, Farid. En impartición de la clase *Contratación Colectiva* al Curso Superior de Posgrado, en el ciclo escolar 2018-2 de la H. Facultad de Derecho-UNAM.

El CCT vive bajo tres momentos:¹⁵⁶ el de su *creación*; se establece su duración sobre las condiciones de trabajo remuneradoras y justas, el de *revisión*; puede ser modificado y reestructurado, y el de *terminación*; resulta ser la extinción del mismo por la vigencia estipulada en los estatutos del sindicato o por resolución de autoridad competente o por voluntad de la mayoría de los trabajadores.

El derecho de la contratación colectiva se genera a través de la negociación colectiva, la cual, se ha definido como el *proceso que les ofrece a las partes interesadas o contendientes la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos en un esfuerzo por solucionar sus diferencias y llegar a un acuerdo.*¹⁵⁷

De lo anterior se entiende que, para lograr el convenio entre las partes, se requiere que previamente éstas ejerzan la función de negociar hasta encontrar un criterio en común acuerdo que les permita continuar su relación de trabajo, lo que se denomina negociación colectiva interna, de lo cual, si el patrón se niega los trabajadores podrán ejercer su derecho a huelga conforme lo establecido en el artículo 450 de la LFT como se describe en el numeral 387 del mismo ordenamiento y, en atención al artículo 900 o 920, según sea el caso, ejerciendo una vez estallada la huelga negociaciones colectivas externas. Sobre ello, se entiende que *el resultado de toda negociación colectiva lo constituye el contrato colectivo de trabajo.*¹⁵⁸

Para el supuesto en que existieran varios sindicatos, se debe atender al artículo 388 del ordenamiento de la materia para lograr establecer qué sindicato estará facultado para la celebración del CCT y cuya denominación le sería el de titular del CCT. En tanto, conforme el artículo 389, si existieran otros

¹⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op. Cit. pp. 465-473.

¹⁵⁷ COLOSI, Thomas R. et. al. *Negociación Colectiva*. Limusa, México, 1987, p. 15.

¹⁵⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Fundamentos del Derecho Sindical*. 1ra. ed., editorial Porrúa, México, 2003, p. 27.

trabajadores cuya inconformidad sobre el sindicato y el ejercicio que éste ejerce sobre las condiciones de trabajo y fines por las que se constituye fuera expresa, cabe la posibilidad de solicitar, ante la autoridad competente, la titularidad del contrato colectivo, cuyo logro le será si la mayoría de los trabajadores están de acuerdo.

La formalidad del depósito del CCT ante la JCyA, federal o local según corresponda la competencia, lo es de manera escrita; deberá contener necesariamente los salarios de los trabajadores y, por lo que hace a las demás condiciones de trabajo, a falta de algunas de estas se suplirán por las contenidas en la LFT, mientras que las sí estipuladas no podrán ser inferiores. Lo anterior, en atención a los artículos 390, 393 y 394 de la LFT.

Los efectos jurídicos del CCT comienzan a surtir desde el momento de su depósito ante la autoridad o hasta la fecha en que, previamente, el propio sindicato lo haya determinado. Siendo así, el contenido del mismo regirá a los trabajadores contemplados, pues aquellos como los de confianza quedarán sujetos salvo caso en contrario como se establece en el artículo 184 del ordenamiento multicitado.

En este mismo sentido, se observa que la existencia de un sindicato aviva la del CCT, pudiendo contemplar en éste último a todos los trabajadores, ello con el único fin de garantizar los derechos de los trabajadores conforme los principios por los cuales se constituye el sindicato y, en su ejercicio, se pueden encontrar principios como el de *libertad de afiliación*, concepto que importa para este tema de investigación al ser uno más de los que se han mostrado afectados por el uso cotidiano que se le está dando a la subcontratación, y por lo cual, se desarrolla en párrafos siguientes junto con la explicación de las *clausulas* que pueden llegar a establecer los sindicatos para su aplicación sobre los agremiados y ejercicio en el trabajo dentro del CCT.

2.8.1 Libertad de afiliación sindical.

Entre otros tantos, este principio de libertad de afiliación sindical, busca proteger la voluntad expresa de los trabajadores en cuanto a formar o pertenecer en algún sindicato, considerando que con la simple *libertad sindical* se incluye la voluntad de excluirse o no formar parte de alguno de ellos.¹⁵⁹

El hecho de constituir un sindicato por voluntad propia, se ha reconocido como un derecho humano y, en nuestra legislación, se ve reflejado constitucionalmente en el artículo 123, fracción XVI como también se encuentra a nivel internacional sobre el Convenio número 87, donde se establece que los trabajadores cuentan con el derecho suficiente para formar un sindicato sin necesidad de autorización previa, situación que se contrapone con los requisitos previos que se han desglosado con anterioridad, los cuales, son necesarios para declarar la constitución de un sindicato a través de las autoridades del Estado. De igual manera, este principio radica en la libertad que tienen los trabajadores como sindicato de redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, organizar y planear su vida sindical.¹⁶⁰

La decisión de los trabajadores de pertenecer a un sindicato previamente constituido, muestra también el ejercicio del principio de libertad de afiliación sindical, aunque autores como Héctor Santos Azuela establecen que el hecho de dar una clasificación sobre los tipos de sindicatos para su integración también resulta ser una limitante para el ejercicio de este principio, pues muchos de los agremiados no expresan realmente su voluntad para formar parte.

Excluirse de los sindicatos conlleva la apatía de los trabajadores de continuar luchando por la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses del sindicato

¹⁵⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*. Op. Cit., p. 130

¹⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Número 87*. año de 1948. Consultado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

al que formaba parte por estar interesado en algún otro o por preferir omitir un esfuerzo en protección de sus propios derechos como trabajador. Resulta apenado encontrar acciones como ésta por parte de los trabajadores cuando deciden no afiliarse a alguno otro, pues renuncian a la exigencia de sus derechos por propia voluntad.

Independientemente del uso que se le dé a éste principio; ya sea para constituir, afiliarse, separarse o no formar parte de un sindicato, los trabajadores deben ser quienes realmente expresen su voluntad para ejercerlo, situación que como se mostrará en el capítulo que continúa no sucede, pues resulta difícil que los empleados conozcan sobre su vida y participación colectiva dentro del área de trabajo en la que prestan sus servicios cuando son contratados a través de la figura de subcontratación.

2.8.2 Cláusulas.

Sobre el contenido de un CCT, previamente podían estipularse las cláusulas de admisión y la de expulsión o exclusión por separación conforme al artículo 49¹⁶¹ y 236 de la LFT de 1931, pues habían sido resultado de luchas y exigencias de trabajadores, pero ahora, ésta última cláusula ha sido dictada como inconstitucional por la segunda sala de la SCJN mediante Tesis Aislada¹⁶² ya que su contenido se volvió meramente útil del totalitarismo estatal y no social por el que había sido creada.¹⁶³

La cláusula de expulsión o denominada de exclusión por separación que ha sido tildada como inconstitucional, se ostentaba por tener parte gestionaadora de las facultades del patrón a cargo de los trabajadores por tratarse de un medio a través del cual, el propio sindicato tenía la facultad de separar al trabajador, miembro del sindicato, de la relación de trabajo con el patrón y, al mismo

¹⁶¹ LASTRA, Lastra José Manuel. *Derecho Sindical*. Op. Cit., p. 242.

¹⁶² Tesis 2a. LIX/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 189779, Tomo XIII, mayo de 2001, p. 443.

¹⁶³ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op. Cit., p. 306.

tiempo, gozaba de la facultad de expulsar o separar a éste del propio sindicato del cual formaba parte, siempre y cuando se votara por al menos dos terceras partes de los integrantes y se comprobara a través del acta de asamblea que debía levantarse conforme lo disponía la LFT de 1931 en su artículo 236, fracción VII y como la propia SCJN lo dictó.¹⁶⁴ Como se puede observar, esta cláusula infiere sobre la voluntad del trabajador de formar o no parte del sindicato, por ello transgrede el principio de libertad de afiliación sindical reconocido a nivel nacional e internacional como se ha mencionado.

En la redacción de la nueva LFT de 1970, se modificó el artículo anterior para traspasar parte de su contenido al artículo 395¹⁶⁵ y establecer que *el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante*, lo que da lugar a la cláusula de admisión y también limita la libre voluntad del patrón de elegir a sus trabajadores y de estos a trabajar donde prefieran, por ello y más, tanto para la propia SCJN como para autores como Héctor Santos Azuela y Néstor de Buen¹⁶⁶, ambas cláusulas son inconstitucionales, pues privan en primer instancia al trabajador sobre su derecho de libertad de trabajo, el de la estabilidad en el empleo y sobre la libertad de afiliación al sindicato.¹⁶⁷ Sin embargo, hoy en día el establecimiento de estas cláusulas en el CCT de los sindicatos titulares, siguen siendo practicados al no existir aún criterio jurisprudencial o prohibición normativa que prohíba plenamente su ejercicio.

¹⁶⁴ Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Registro 242943, Volumen 151-156, p. 100.

¹⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op. Cit., p. 307.

¹⁶⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*. Op. Cit.

¹⁶⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*, 2da. ed. México, Editorial Porrúa, 1997, pp. 134-136.

Capítulo 3. Experiencia del outsourcing en México.

Como se ha detallado en el capítulo anterior, las relaciones de trabajo se componen por el vínculo jurídico existente entre trabajador y patrón, el cual, tiene el carácter de subordinado y retributivo. También, se ha establecido que, a lo largo de los años, en observancia a distintos factores como lo es el crecimiento demográfico, el interés empresarial y el ejercicio del neoliberalismo, las formas de contratación se han venido desvirtuando con objeto de ganar más y gastar menos, a través de la mano de obra barata a favor de la parte patronal.

Por lo que hace a las formas de contratación, éstas impactan en contra de los derechos de los trabajadores aunque hayan sido presuntamente regulados en materias como lo es la fiscal, de seguridad social y, en menor medida, de trabajo, pues ante la falta de reglamentación sobre figuras como lo es la de subcontratación, se expone a continuación la función que ésta tiene en el mundo fáctico y las estrategias que han sido adoptadas por la parte empresarial a través de las cuales se está quebrantando a toda una clase vulnerable y aumentando ganancias patronales de manera legal, tanto en materia fiscal como de seguridad social y de trabajo, sin equidad sobre los factores de la producción ya que, a pesar de ser expreso en la LFT, el hecho de *justificar su carácter de especializado sin que abarque la totalidad de los trabajadores y sin que comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores* no subcontratados, en México se pasan por el arco del triunfo tales condiciones en beneficio sólo del patrón sin que caigan en responsabilidades de pago de multas como la aludida en el artículo 15-D cuyo monto se expresa en el 1004-C del mismo ordenamiento.

La exposición sobre el ejercicio de la subcontratación que una de las empresas subcontratistas utiliza hoy en día en México, tiene como único fin el mostrar y sustentar la razón por la cual debe considerarse la propuesta de reglamentación como trabajo especial de la subcontratación.

3.1 Ubicación de la relación de trabajo bajo el modelo de subcontratación.

La exposición de motivos que se presentó sobre la legalización de la subcontratación, misma que se ha expuesto anteriormente, no ha sido acatada, pues los patrones la han adoptado únicamente para dejar de tener contratados directamente a sus trabajadores, esto, en busca de por lo menos dos razones sin dejar de admitir la posibilidad de que existan aún más como lo es en materia fiscal y de seguridad social. La primera, es deslindarse de cada una de sus obligaciones como patrón y con ello gastar menos en la mano de obra. La segunda, es deslindarse de toda responsabilidad causada por algún riesgo o accidente de trabajo o por motivo de éste que acontezca sobre alguno o todos los trabajadores que le presten sus servicios.

El outsourcing, reconocido legalmente como subcontratación en nuestro país, conforme el artículo 15-A de la LFT, es definido de manera tal que amerita su transcripción para, posteriormente, desglosar y comprender íntegramente su contenido y ejercicio mañoso en el mundo fáctico, por lo que a la letra dice:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquél 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 le fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Se puede observar que entre el *contratista* (patrón falso), quien presta sus servicios a través de sus trabajadores, y el *contratante* (patrón verdadero), quien recibe los servicios y supervisa a los trabajadores del contratista, debe existir un Contrato de Prestación de Servicios, cuya naturaleza es meramente mercantil y sobre el que se busca mayor flexibilidad en materia tributaria tema que será expuesto en párrafos siguientes, en el cual el contratista y el contratante acuerdan la prestación de servicios en función del suministro de

personal o realización de obras, mismas que son hechas con los trabajadores del contratista, en ocasiones por elección del contratante, en beneficio de éste.¹⁶⁸

De igual manera, se aprecia que el contratista (patrón falso), en ejercicio del cumplimiento en el derecho laboral, necesariamente requiere contratar a las personas que realizarán dichas obras o prestarán sus servicios a favor del contratante (patrón verdadero), esto, mediante la celebración de un CIT¹⁶⁹, o en su caso de un CCT, que, por lo que hace a las relaciones individuales, debe celebrarse como se han descrito en el capítulo anterior; ya sea verbal o escrito (en el régimen de subcontratación obligatoriamente es escrito) y por tiempo determinado, indeterminado, de obra, o cualesquiera otro, respetando los derechos y obligaciones originados por la relación de trabajo entre estos dos sujetos; contratista y trabajador, por iniciar en forma una relación de trabajo en régimen de subcontratación .

Traduciendo lo anterior, la parte patronal, es decir, contratista (patrón falso), pretende encontrar la aplicatoriedad de los artículos 8, 10, y 20 de la LFT sobre la relación de trabajo únicamente entre éste y el trabajador, deslindando de toda responsabilidad al contratante por no actualizarse la aplicación de dichos numerales entre los trabajadores y éste, a pesar de que el mismo contratante sea quien reciba los servicios, beneficios y hasta mande, subordine y pague salarios a través de un tercero a los empleados en los hechos reales, pues es obvio que el contratista no podría estar presente ni mandar a todos sus trabajadores en cada uno de los lugares de trabajo a los cuales presta servicios mediante el suministro o realización de obras.

Esta función se asemeja al arrendamiento, utilizando a las personas como objetos, pues el contratista (patrón falso), reflejado como arrendador, presta a

¹⁶⁸ Contrato de Prestación de Servicios. Anexo uno.

¹⁶⁹ Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado. Anexo dos. En párrafos continuos correspondientes a este tema, se explica con detenimiento el contenido del mismo.

sus trabajadores a cambio de un pago dado por el contratante, visto como arrendatario, quien jamás será dueño de quienes le prestan el servicio, pero los tiene el tiempo que quiera y necesite. Sin embargo, la legislación mexicana ha pretendido hacer distinción entre una y otra figura jurídica con tal de no aceptar y mostrar la violación a derechos humanos, y por ende de trabajo, que se ha estado cometiendo por utilizar la prestación de servicios como un objeto de comercio pues este ejercicio legalmente reconocido resulta también favorecerle al propio Gobierno¹⁷⁰ únicamente en su responsabilidad ante sus relaciones laborales.¹⁷¹

La problemática no es únicamente el deslinde de responsabilidades que el contratante (patrón verdadero) busca hacer con ayuda del contratista (patrón falso), sino que, en atención a lo anterior, mediante los asunto recopilados de juicios laborales en defensa de los trabajadores contra las empresas contratistas que hemos llevado, cuyas consecuencias negativas sobre las relaciones de trabajo y derechos de los trabajadores se desarrollan en capítulos continuos, se encontró la farsa del ejercicio de contratación siguiente, misma que da origen a la subcontratación aunque se busque, como se ha mencionado, la aplicación a los artículos 8, 10, y 20 de la LFT :

- i. Los contratistas (patrones falsos) generan infinidad de razones sociales, principalmente para actuar con personalidades jurídicas distintas como persona moral en las contrataciones con los contratantes (patrones verdaderos); así, estos justifican con uno u otro contrato de prestación de

¹⁷⁰ BUENO RODRÍGUEZ, Luis. *Outsourcing, conceptualización e interrogantes*. En *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. DEAN, Matteo et. al. México, CILAS, 2011. pp. 66-68.

¹⁷¹ Ejemplos de lo mencionado, son las entrevistas hechas sobre el personal de dependencias y de la propia STyPS, como la publicada por Mayeli Sánchez. *Trabajadores por outsourcing en la Secretaría del Trabajo*. Consultado en enero de 2019 en:

<https://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/2009/11/22/trabajadores-por-outsourcing-en-la-secretaria-del-trabajo/> De igual manera, la nota del Informador. *Outsourcing trae al Gobierno ahorro y problemas laborales*. Consultado en enero de 2019 en:

<https://www.informador.mx/Jalisco/Outsourcing-trae-al-Gobierno-ahorro-y-problemas-laborales-20130711-0215.html>

servicios que no todos sus trabajadores son subcontratados y presentan a quiénes prestarán los servicios y/o realizarán las obras solicitados por determinada inspección de la autoridad.

ii. Los trabajadores son contratados por el contratista (patrón falso) mediante un CIT en la siguiente secuencia engañosa, donde también se contemplan actos futuros inminentes:

1. Se celebra un CIT por tiempo determinado de treinta o noventa días como el que se comparte en el anexo dos¹⁷², susceptible de extenderse hasta ciento ochenta días conforme a los artículos contemplados en el Capítulo II de la Duración de las Relaciones de Trabajo de la LFT, con una razón social en específico.

En el escrito del mismo, se establece que, en caso de continuar la relación de trabajo, una vez agotado el término de éste, la relación de laboral se vuelve indeterminada, situación que jamás sucede, pues al concluir los periodos de treinta, noventa o ciento ochenta días, el contratista (patrón falso) se ve en la tarea de utilizar el contrato con el periodo que continúa o se hace útil alguna razón social distinta a la primera para realizar este mismo acto de celebración de un CIT con el empleado. De igual forma, se describe que obra copia del CIT en poder del trabajador, hecho que tampoco acontece.

Además de ser un contrato por tiempo determinado, el CIT puede ser por temporada, por obra o de alguna denominación distinta, hasta indeterminado, el cual, terminará siendo sustituido por otro contrato en

¹⁷² En este ejemplo, el CIT comprende de tres juegos en forma duplicada; cada uno de ellos específica un tiempo determinado de 30 días, comprendiendo 3 meses en total. Para fines didácticos sólo se comparte el CIT del primer mes, pues la única diferencia entre cada uno de ellos es la fecha de término y el salario, lo que se detalla en párrafos siguientes.

algún tiempo no muy lejano a la vigencia del primero con una nueva razón social como parte patronal.

El propio CIT establece todo lo que en forma debe estipularse para ser válido jurídicamente, como se ha descrito en el capítulo anterior, con los derechos y condiciones mínimas exigibles por la LFT, pero, resulta ser que para encontrar la mano de obra barata de la que tanto se ha venido hablando, el contratista, quien se ostenta como patrón ante el trabajador que prestará servicios al contratante (patrón verdadero), realiza dos tipos de contratos individuales de trabajo como se muestra en el mismo anexo dos. En ambos, se establecen los mismos derechos y obligaciones, fechas de inicio de la relación laboral y denominación de contrato como las condiciones de trabajo, sin embargo, en el primero de ellos, además de fijar fechas distintas de terminación de la relación de trabajo como se ha dicho párrafos anteriores, se refleja el salario diario que realmente percibirá en trabajador para que éste se encuentre satisfecho de lo acordado verbalmente, el cual es conocido como *salario real* y, en el segundo CIT se establece un salario diario mínimo o inferior al acordado, mismo que será el utilizado, exhibido y presentado por el contratista como salario base de cotización y ante cualquier contingencia o solicitud requerida por la propia JCyA, la STyPS, el INFONAVIT, el IMSS, la SHyCP o cualquier otra autoridad jurisdiccional que tenga competencia y facultad para ello, el cual se reconoce como *salario fiscal*.

El hecho de colocar el contrato de salario real al inicio, ayuda a que el contratista (patrón falso) genere confianza al trabajador en que todo lo establecido en el CIT es lo correcto y el segundo documento es una copia simple del mismo y, ante cualquier corrección hecha por el trabajador, ésta se vea reflejada en el contrato de salario real sin que el contrato de salario fiscal tenga modificaciones que afecten al contratista en caso de alguna auditoría, inspección o desahogo de prueba a lo largo

de la relación de trabajo o ante un conflicto jurídico que le obligue exhibir el mismo ante cualquier autoridad.

Más adelante se muestra la problemática que cada una de estas situaciones estratégicas conllevan y que han sido adoptadas por el contratista (patrón falso) en beneficio propio y en beneficio de quien solicita sus servicios, es decir, del contratante (patrón verdadero).

2. Al instrumento principal, es decir al CIT, se anexa infinidad de documentos denominados accesorios, entre ellos se encuentran:

- a. Anexo de Aviso de Privacidad y Confidencialidad.¹⁷³ Para efectos de protección de datos del trabajador, el contratista como parte patronal se compromete a no divulgar la información y datos personales de éste ni utilizarlos a menos de que sea para un fin meramente dependiente de la relación de trabajo.
- b. Convenio de Confidencialidad.¹⁷⁴ En él se establece la voluntad del trabajador de no divulgar la información, uso de las herramientas de trabajo y todo aquello que le pertenezca a la parte patronal sobre la relación del trabajo. En dicha documentación se establece nombre completo, firma y huella dactilar del trabajador.
- c. Contrato de Prestación de Servicios Personales Independientes.¹⁷⁵ En este documento se manifiesta la voluntad de las partes de prestar los servicios a un tercero, es decir a un contratante (patrón verdadero). Ello, hace entender al trabajador que sus servicios serán prestados a un tercero en un lugar de

¹⁷³ Aviso de Privacidad y Confidencialidad. Anexo tres.

¹⁷⁴ Convenio de Confidencialidad. Anexo cuatro.

¹⁷⁵ Contrato de Prestación de Servicios Personales Independientes. Anexo cinco.

trabajo distinto al que se encuentra firmando su contrato, y además, también se logra tener en poder del contratista (patrón falso) el nombre completo, firma y huella dactilar del trabajador.

- d. Hoja membretada con el logo del IMSS.¹⁷⁶ Se miente al trabajador solicitándole que asigne a un beneficiario para que actúe como afiliado a su seguridad social, así el contratista (patrón falso) obtiene el nombre completo, firma y huella dactilar del trabajador.
- e. Hoja de Póliza de Seguro.¹⁷⁷ Deriva de una supuesta prestación extralegal del patrón en favor del trabajador, tendiente a un seguro mínimo en favor de algún beneficiario designado por el subordinado en caso de muerte por motivos o consecuencia del trabajo. En dicho documento también obra en poder del contratista (patrón falso) el nombre completo, firma y huella dactilar del trabajador.
- f. Carta de no adeudo INFONAVIT.¹⁷⁸ Se establece la declaración del trabajador de no adeudar o la aceptación de éste de tener algún crédito activo con dicha Institución, igualmente con el fin de obtener el nombre completo, firma y huella dactilar del trabajador
- g. Carta de no adeudo FONACOT.¹⁷⁹ Cuyo fin y contenido es el mismo que el anterior pero dirigido a otra Institución.
- h. Carta de Reconocimiento de Antigüedad.¹⁸⁰ Únicamente se solicita su firma cuando el contratante (patrón verdadero) mantenía directamente la relación de trabajo con los subordinados y,

¹⁷⁶ Hoja membretada con el logo del IMSS. Anexo seis.

¹⁷⁷ Hoja de Póliza de Seguro. Anexo siete.

¹⁷⁸ Carta de no adeudo INFONAVIT. Anexo ocho.

¹⁷⁹ Carta de no adeudo FONACOT. Anexo nueve.

¹⁸⁰ Carta de Reconocimiento de Antigüedad. Anexo diez.

posteriormente, solicita los servicios del contratista (patrón falso) para que éste los contrate y se los suministre nuevamente, convirtiendo la relación de trabajo a una de carácter indirecta, es decir, subcontratada.

- i. Acuse de entrega de Tarjeta de Nómina en su respectiva Caratula de Activación¹⁸¹ o en su caso Carta de Apertura de Cuenta de Nómina¹⁸². El contratista (patrón falso) entrega lo correspondiente al trabajador a nombre de la razón social con que se haya celebrado su CIT para que le sea pagado su salario real; pero, en forma dispersa en conceptos de salario integrado que al final reflejan individualmente el monto exacto del salario fiscal, sin que realmente sean otorgados los conceptos por salario integrado como se refleja en el recibo de nómina.

De igual forma, se tiene el caso en que el trabajador es acreedor de comisiones, las cuales le son pagadas en efectivo para que en el futuro le sea imposible comprobar la existencia de un pago adicional que deriven de la prestación de sus servicios por el tiempo efectivamente laborado.

Sobre los documentos anexos al CIT expuestos, se tiene que, a pesar de ser presentados en esta acto conforme al formato de la presente investigación, todos son impresos en hojas tamaño oficio y, en su mayoría, la utilidad que les dan es meramente en favor del contratante (patrón verdadero) y del contratista (patrón falso), pues resulta ser que el trabajador no recibe copia alguna de cada documento; principal ni accesorio y así, ninguno de ellos se ven en la obligación de exhibirlos ante algún otro sujeto al desconocer su real

¹⁸¹ Acuse de entrega de Tarjeta de Nómina. Anexo once.

¹⁸² Acuse de Carta de Apertura de Cuenta de Nómina. Anexo doce.

existencia y, además, se observa que su verdadera función no es establecer voluntades para lo que son hechos, sino que su único fin es obtener de ellas el nombre, firma y huella dactilar del trabajador recortando la sección superior de cada hoja y manipulando la voluntad del subordinado, cuyos usos específicos ilegales se describen en subcapítulos siguientes, lo cual genera la aunada gravedad que tiene el ejercicio de la subcontratación conforme lo expreso vigentemente en la LFT.

- iii. El contratista (patrón falso) se ve en la tarea de inscribir ante el IMSS al trabajador con el salario fiscal del CIT que ha sido firmado por el trabajador, cuyo impacto meramente negativo sobre el presente y futuro del trabajador también se detalla más adelante.

Esta acción la lleva a cabo cada treinta días, tres meses, ciento ochenta días o cuando exista una nueva celebración de CIT con razón social distinta y se haya tenido que dar de baja del IMSS al trabajador para reiniciar con una nueva y falsa relación de trabajo.

Resulta importante mencionar que no en todos los casos los trabajadores subcontratados se ven dignos de contar con seguridad social, situación de la que se hablará más adelante.

- iv. Al término de la relación de trabajo, que siempre es comprobable y el cual se detalla y muestra al término de éste capítulo, ante cualquier conflicto jurídico, el contratista (patrón falso) se ostenta como patrón sólo por el tiempo del que comprende el último CIT celebrado por éste y el trabajador, acreditándolo con el CIT de salario fiscal y el alta ante el IMSS que corresponda para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones sobre la relación de trabajo, dejando libre de toda carga al contratante (patrón verdadero) pues como se describió, se busca la aplicatoriedad de los

artículos correspondientes a la relación de trabajo pura sin necesidad de acreditar el ejercicio del régimen de subcontratación.

En ocasiones, los patrones tienen la facilidad y despotismo de solicitar a sus trabajadores la firma de un finiquito junto con la firma de renovación de un CIT.¹⁸³

Ante la estrategia que se ha expuesto sobre la relación de trabajo que deriva de la forma de contratación bajo el régimen de subcontratación que los trabajadores en toda la República Mexicana han estado viviendo, se continúa a explicar el impacto negativo que nuestros derechos laborales han tenido, ya sea de manera ignorada o conocida pero que son aceptadas por los empleados dado la existencia de la gran necesidad que se tienen de trabajar para tener una vida digna que quizá, ante este régimen de contratación, se está volviendo meramente inalcanzable.

3.2 Quebrantamiento de principios del Derecho del Trabajo.

Anteriormente se ha hablado sobre la libertad del trabajo, la igualdad salarial y de trabajo, así como de la estabilidad en el empleo en calidad de principios del derecho del trabajo. Y, una vez mostrado su razón de ser y significados, se podrá comprender cómo la figura de subcontratación, llevada a cabo en la práctica viola a cada uno de ellos, impactando también sobre los derechos de los trabajadores.

En principio, la libertad del trabajador conlleva al hecho de que un trabajador voluntariamente busque y elija un empleo para el cual se ha preparado previamente de manera intelectual a través de estudios, o que de alguna forma indague sobre su empleo porque le acomode más o no en su calidad de vida o perfil profesional. Ahora, el encontrar el empleo y comenzar a prestar los

¹⁸³ Solicitud de firma en finiquito y en renovación de contrato y, solicitud de presentación de documentación personal. Anexo trece.

servicios bajo un contrato regido por la figura de subcontratación, desvía la voluntad del trabajador de vincularse con quien realmente se quiere. Es decir, la libertad que el trabajador tiene de prestar sus servicios con el patrón que decida y en donde éste quiera, lo lleva a que legalmente se compruebe que ni el patrón ni el lugar de trabajo son los que vinculan su relación de trabajo cuya voluntad primera se había generado por el trabajador en ejercicio del principio estudiado.

El impacto negativo que se encuentra por el ejercicio de la subcontratación al principio de igualdad salarial y de trabajo es que, los subordinados que trabajan directamente contratados por los contratantes (patrones verdaderos) en su lugar de trabajo reciben mejor salario y prestaciones, como lo son las utilidades de la empresa cuyo tema se desarrolla más adelante, en comparación con los que son contratados por éstos a través del contratista (patrón falso); quien los suministra para las ejecuciones de obras o prestaciones de servicios, toda vez que los trabajadores que no son directamente contratados reciben una remuneración inferiormente distinta y, además, su salario base de cotización es registrado siendo el salario fiscal, es decir, se registra con un monto falso al realmente percibido como se ha detallado en el tema anterior y aunado a ello, dejan de percibir prestaciones aunque se vean falsamente reflejados en su recibo de nómina, como se ha hecho mención, siendo que tienen un cargo y función igual al de los trabajadores directamente contratados por el contratante.¹⁸⁴

El quebrantamiento al principio de la estabilidad en el empleo se muestra cada vez que el contratista (patrón falso) celebra con sus trabajadores la multiplicidad de CIT como se narró en el tema anterior, pues no permite que el historial laboral del subordinado continúe siendo con una sola razón social, impidiendo entonces, de manera formal, que todos los derechos que se generan cuando la

¹⁸⁴ DEAN, Matteo et. al. *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. Op. Cit., p. 109.

estabilidad en el empleo es continua y permanente como se ha descrito en el capítulo correspondiente se sigan respetando.

En este sentido, se observa cómo independientemente de que exista una Carta de Reconocimiento de Antigüedad por parte del contratista (patrón falso) con el trabajador al momento de la celebración de su CIT, ésta jamás se hace jurídicamente válida, pues no obra en poder del subordinado y tampoco la exhibe el contratista ni el contratante (patrón verdadero) aunque sea exigida por alguna autoridad, pues ante la duda de existencia de tal documento, por no tener copia alguna la parte trabajadora, el patrón no está obligado a lo imposible y será el trabajador quien tenga la carga de la prueba, situación difícil y tardada de comprobar a través de otros medios probatorios.

3.3 Deslinde de la seguridad social.

El artículo 15-B de la LFT hace referencia a que el contratante (patrón verdadero), *al momento de celebrar el Contrato de Prestación de Servicios con la parte contratista (patrón falso), debe cerciorarse de que éste cuenta con la documentación y elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.* En el mismo sentido el numeral 15-C continúa expresando que, también deberá cerciorarse de que el contratista *cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad social, salud y medio ambiente en el trabajo* de sus trabajadores. Volviéndonos al artículo 15-A, en su último párrafo se concreta que, *de no cumplir con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.*

Sobre lo anterior, se observa que por el sólo hecho de incumplir el contratista (patrón falso) sobre sus obligaciones y responsabilidades que derivan de la relación de trabajo con los trabajadores que suministra o presta al contratante (patrón verdadero), éste último se vuelve patrón directo para el cumplimiento de

obligaciones laborales y de seguridad social. Esta situación ha llegado a suceder en infinidad de lugares como lo fue en la *Mina de Pasta de Conchos, en el Estado de Coahuila*,¹⁸⁵ donde trabajadores subcontratados carecían de seguridad social y se buscaba a un responsable solidario quien era en sí el patrón directo, poco afortunado es que, la gran mayoría de la empresas contratistas (patrones falsos), hoy en día lo han tratado de evitar en protección del contratante al registrar a sus trabajadores en el IMSS bajo un salario base de cotización falso, tal y como se ha mostrado.

Este hecho, aparenta ser benéfico para los trabajadores que han sido subcontratados sin seguridad social y que ahora ya tienen acceso a ella, pero lo real de las cosas es contrario. En principio, se ha hecho mención de que quien actúa como contratante (patrón verdadero) en el régimen de subcontratación, busca deslindarse de cualquier obligación y responsabilidad ante la seguridad social de sus trabajadores, lo cual logra, pues como se ha mostrado, legalmente se comprueba y reconoce la relación de trabajo entre el contratista (patrón falso) y el trabajador, lo que da certeza de que el contratante (patrón verdadero) no tendrá carga alguna sobre la existencia de una relación de trabajo y, además, el contratista ejerce su responsabilidad ante la seguridad social mediante el registro de sus trabajadores al IMSS con un salario falso inferior al que realmente paga para la asignación de seguridad social y para el conteo de semanas cotizadas.

El impacto que recae sobre los derechos de seguridad social del trabajador, derivado del ejercicio de contratación y de registro ante el IMSS, es profundamente grave, pues como se ha desarrollado anteriormente, el derecho a la seguridad social trae efectos sobre el presente y futuro de éste.

Al tener un accidente o enfermedad derivada o con motivo del trabajo, el subordinado tiene acceso a la seguridad social conforme su registro en el IMSS

¹⁸⁵ *Ibidem.* 110.

y, de igual forma, aplica para enfermedades no profesionales, maternidad y situaciones futuras como el monto económico a recibir en caso de jubilación, invalidez, vejez, muerte y los seguros que han sido expuestos, los cuales serán contabilizados de su cuenta individual con un valor mínimo al que realmente el trabajador tendría derecho a recibir, toda vez que en su CIT y ante el IMSS se le ha registrado con un salario fiscal, mismo que no equivale al realmente percibido durante la existencia de sus relaciones de trabajo bajo la figura de subcontratación.

Recordando, es obligación del patrón, en este caso del contratista (patrón falso), otorgar seguridad social a sus trabajadores, anudado a ello, es derecho del trabajador colocar como beneficiario a sus familiares. Este derecho se ejerce directamente en instalaciones del IMSS, situación que es desconocida por gran número de trabajadores y que caen en el engaño del contratista para asignar a un beneficiario que supuestamente actuará como afiliado a su seguridad social, en atención a la búsqueda de nombre completo, firma y huella dactilar del trabajador en la hoja membretada con el logo del IMSS que se ha descrito como anexo seis para que, posteriormente, pueda utilizarse con el fin que el contratista le quiera dar ante alguna contingencia o conflicto que surja con un trabajador y autoridad referente a la relación de trabajo.

3.4 Prácticas antisindicales.

Antes de revelar el contenido de este tema, es necesario mencionar que el régimen de subcontratación es el factor principal que se empeña en hacer casi imposible el ejercicio del derecho colectivo, ello, en virtud de que el contratista (patrón falso) se ve en la tarea de individualizar a los trabajadores en cada celebración de CIT y suministro de trabajadores a distintos contratantes con infinidad de razones sociales.

Como se sobreentiende, los sindicatos de trabajadores bajo la figura de subcontratación tendrán contacto directo para la celebración de un CCT con el contratista (patrón falso) y, de igual manera, son múltiples los derechos que se

ven afectados en el ámbito colectivo, ello en virtud de que la figura de subcontratación manipula fuertemente la práctica que naturalmente debiera darse a los sindicatos, y con ello, a sus contrataciones y negociaciones colectivas.

Algunos de los usos que le dan a los múltiples requisitos impuestos para el registro de sindicatos de trabajadores que han sido expuesto anteriormente, son que las autoridades acepten únicamente a quienes ellos quieren e interese; a los que pagan; a los que tienen influencia económica o poder político, es decir, a los sindicatos de protección patronal, presentados anteriormente como sindicatos blancos, los cuales se han caracterizado como defensores del interés empresarial, cuya constitución hace éste mismo, o bien, soborna a los trabajadores para lograrlo, sin la más mínima necesidad de que los patrones se vean obligados o interesados en constituir su propio sindicato, pues tendrán la certeza y seguridad de que sus trabajadores jamás les exigirán el pago real de sus prestaciones laborales ni mucho menos la mejora de los mínimos legales de la LFT contenidos en sus respectivos CCT. Lo anterior, da lugar a que, en principio, los fines por los cuales se crea el sindicato dejen de ser ejercidos.

En éste régimen, los trabajadores que constituyen la Directiva Sindical pueden ser tanto aquellos que han aceptado una ganancia económica a cambio, como aquellos cuya firma es apta y fácil de manipular sobre las hojas firmadas en los anexos de la celebración del CIT que se haya tenido con el contratista (patrón falso). Lo mismo sucede para el caso de las Actas de Asamblea iniciales y todas aquellas que se requieran por autoridades. Esto va en contra, tanto de la libertad de afiliación, tema que se ha desarrollado anteriormente, como del derecho que tienen los trabajadores de constituir o separarse de un sindicato.

Los CCT se ven afectados en sus tres fases, mismas que han sido expuestas como de *creación*, *revisión* y *terminación*, pues son manejados por los intereses del contratista (patrón falso), en función de patrón ante los trabajadores que son

suministrados al contratante en el régimen de subcontratación. Sobre la misma línea, se esclarece la pérdida de la negociación colectiva, pues no hay la exigencia de derechos ni ejercicio de funciones como la huelga por parte de los subordinados, al desconocer éstos la existencia de un sindicato, de un CCT y de su integración o no al mismo.

El conocimiento de los trabajadores respecto de la existencia tanto del sindicato, en este caso blanco, como del CCT, daría lugar a la posible constitución de un nuevo sindicato rojo y, por ende, a la lucha y búsqueda de la titularidad del CCT para hacer frente a las exigencias de los fines del sindicato de todos ellos. Con esto se mejorarían los salarios e impondrían los reales percibidos, al igual que sus condiciones de trabajo y, además, se establecerían cláusulas realmente favorecedoras a los derechos e intereses de los subordinados como se ha expuesto en el capítulo anterior, aspectos que la propia LFT permite en vista del equilibrio de los factores de producción.

3.5 Flexibilidades en materia tributaria.

Es claro que, en el régimen de subcontratación, el contratista (patrón falso) es quien tiene la obligación de hacer las aportaciones patronales correspondientes a la seguridad social de los trabajadores de la manera en que se ha precisado inicialmente y, como se puede observar, ante el esclarecimiento de la real contratación y registro de seguridad social que dan los contratistas a sus empleados, la aportación que puede estar pagando el contratista resulta ser inferior a lo que realmente se encuentra obligado toda vez que los salarios base de cotización registrados son falsos y mínimos al que en verdad perciben los trabajadores y por ende, las aportaciones a favor del trabajador resultan disminuirse.

Por otro lado, el ISR, si bien no es obligación de pago del patrón por tratarse realmente de una obligación como ciudadano con carácter de trabajador a las contribuciones del Estado, se ha expuesto que es por virtud del patrón el

cumplimiento de ésta, misma farsa que va de la mano con lo expuesto en el párrafo que antecede. Pues bien, en atención al salario fiscal registrado de los trabajadores por el contratista (patrón falso) en el régimen de subcontratación, se paga un concepto mínimo de ISR, cuya manipulación no es por voluntad del trabajador sino del propio contratista, pues es él quien registra el salario falso y paga el impuesto conforme éste, situación que realmente vulnera al ingreso del Estado y afecta a toda una población.

En tanto, el IVA, cuyo impuesto también se ha descrito como obligación del contratista (patrón falso), grava la prestación del servicios que éste último celebra con el contratante (patrón verdadero), sin embargo, sobre este tema se ha emitido una tesis aislada, por tanto no obligatoria, registrada con el número 2011578¹⁸⁶ por los TCC, quienes reflejan la aceptación de que esta forma de contratación suele ser falsa, al ser el contratante el verdadero patrón, pues subordina y paga a todos los trabajadores, en cuyas situaciones no debiera existir la carga de dicho impuesto al no prestar realmente servicios de un sujeto a otro, pues solo se celebra el contrato de prestación de servicios para manipular las relaciones de trabajo y deslindarse de responsabilidades que derivan de éstas como se ha estado describiendo.

A pesar de lo anterior, las morales, tanto contratistas (patrones falsos) como contratantes (patrones verdaderos), suelen comprobar, conforme su Contrato de Prestación de Servicios el cual se ha compartido como anexo uno, la existencia de una relación y su obligación del pago de este impuesto a cambio de que el contratante logre deslindarse de sus obligaciones que tiene con los trabajadores.

Por cuanto hace al pago de las utilidades, si bien se ha hecho referencia a la posibilidad de exención que tienen determinadas empresas, las que sí

¹⁸⁶ Tesis III.5o.A.15 A (10a.) *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2011578, Tomo III, abril 2016, p. 2618.

mantienen la obligación deben realizarlo a través de la autoridad fiscal, es decir, ante el SAT. Sin embargo, la figura de subcontratación imposibilita a los trabajadores hacer exigible el pago de este derecho, pues como se ha mostrado, las contratistas (patrones falsos) suelen constituir distintas razones sociales, las cuales se catalogan como empresas de nueva creación, mismas que se eximen de pagar utilidades a sus trabajadores.

3.6 Criterios jurisprudenciales de las obligaciones patronales.

Desafortunadamente, a pesar de comprender que existen infinidad de lagunas jurídicas en la LFT respecto de la reglamentación al régimen de subcontratación que permiten jugar con el esquivo de los derechos de los trabajadores en favor de la parte patronal como se ha podido exponer a lo largo de esta investigación, las autoridades competentes no han hecho lo suficiente para perfeccionarlo ni mucho menos regularlo de forma que resulte equitativo conforme a los principios de derecho del trabajo, pues a pesar de existir la ratificación de convenios internacionales como los que han sido anteriormente citados en protección de los trabajadores, tanto en materia laboral como de seguridad social y, recomendaciones creadas por la OIT respecto de temas como el que nos atañe, por ejemplo la número 198,¹⁸⁷ sólo se han emitido criterios por el estado mexicano, a través de la SCJN, que no logran aparejar lo exigido internacionalmente, pues como ahora se detallará, sólo se han interpretado los mismos numerales que hoy en día regulan el régimen de subcontratación en la LFT sin que realmente obstaculicen en mal manejo que se genera con ésta figura sobre los derechos de los subordinados.

No se olvide que conforme el artículo 1 constitucional, los derechos humanos deben ser favorecidos, mismos que se conforman, en parte, por los derechos laborales, tema extenso y especial sobre el que se requiere espacio para su

¹⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Recomendación sobre la Relación de Trabajo, Número 198*, año de 2006. Consultado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

estudio; resumiendo que resulta ausente en su protección por el gobierno mexicano y sus autoridades en materia de derecho del trabajo por cómo se muestra la regulación del régimen de subcontratación.

Trágicamente, la mayoría de los criterios que han sido emitidos se encuentran en carácter de aislado, con excepción de uno, y no necesariamente en referencia a la protección de los derechos de los trabajadores subordinados bajo éste régimen, pues cada uno de estos criterios versan en relación a los gastos y forma en que el contratante (patrón verdadero) pudiera deducir sus impuestos, ya sea de IVA¹⁸⁸ o de ISR¹⁸⁹.

Los criterios aislados que hacen alusión a la materia laboral, han sido en referencia a que la subcontratación no viola el principio de libertad de trabajo como tampoco el de seguridad jurídica y social de los empleados, pues conforme los artículos previamente referidos, el contratista (patrón falso) tiene la obligación de cumplir con las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, mientras que el contratante (patrón verdadero) debe cerciorarse de su cumplimiento.¹⁹⁰

De igual modo, como se ha dicho al inicio de éste capítulo, los contratantes (patrones verdaderos) no pueden ejercer el uso deliberado de esta forma de contratación con sus trabajadores, pues de lo contrario caerían en el pago de multa dispuesto en la LFT de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, tema sobre el cual también se ha emitido un criterio jurídico sin aportar algo más ahondo que lo contenido en el propio ordenamiento en sus escasos artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D que han sido estudiados a lo largo de este capítulo.¹⁹¹

¹⁸⁸ Tesis PC.III.A. J/18 A (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2012122, Tomo II, julio 2016, p. 1581.

¹⁸⁹ Tesis 2a. LXXIII/2018 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2017715, Tomo I, agosto 2018, p. 1250.

¹⁹⁰ Tesis 2a. LXXXIV/2015 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2009830, Tomo I, agosto 2015, pp. 1201-1203.

¹⁹¹ Tesis 2a. LXXX/2014 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2006990, Tomo I, julio 2014, p. 406.

3.7 Certificación de la subcontratación.

Ante la falta de regulación del régimen de subcontratación en la LFT, el pasado 08 de noviembre de 2016, la Dirección General de Normas de la Secretaría de Economía, publicó en el DOF el Aviso de Consulta Pública de un Proyecto de Norma Mexicana NMX¹⁹² dirigida a la reglamentación de la subcontratación, sobre la cual, se establecen requisitos para las empresas subcontratistas (patrones falsos) cuyo cumplimiento las haría acreedoras de una Certificación, misma que las ayudaría a garantizar el legal ejercicio de sus obligaciones laborales con sus trabajadores, para que así, las cláusulas de la celebración de los Contratos de Prestación de Servicios celebrados con las contratantes también fueran avaladas sin necesidad de llegar a la exigencia de responsabilidades solidarias y al incumplimiento del derecho laboral.

Hasta el momento, dicho proyecto no ha sido estudiado, informado, finalizado ni aprobado por la Secretaría de Economía. Su última exhortación fue hecha el 09 de octubre de 2018 por la Senadora Freyda Marybel Villegas Canché, del Grupo Parlamentario Morena.¹⁹³ Es claro que dicha NMX viene a revivir la protección de los derechos de los trabajadores trasgredidos en el año 2012, y por ello omiten su estudio, discusión y aprobación, pues es en garantía al cumplimiento del derecho laboral y seguridad social, sin embargo, el gran defecto de este proyecto es que se trate de una NMX, pues su ejercicio no es obligatorio sino voluntario entre los que celebran el acto, en este sentido, correspondería al contratante (patrón verdadero) y contratista (patrón falso) acordar, sólo si quieren, su cabal cumplimiento.

El proyecto es visualizado para los casos concretos estipulados en los artículos que actualmente rigen el régimen de subcontratación, mismos que ha sido

¹⁹² Diario Oficial de la Federación. *Aviso de Consulta Pública del Proyecto de Norma Mexicana Proy-Nmx-R-086-Scfi-2016*, Servicios-Empresas de Subcontratación y/o Tercerización de Personal-Requisitos. Publicado el 08 de noviembre de 2016. Consultado en diciembre 2018 en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5464155&fecha=06/12/2016

¹⁹³ VILLEGAS CANCHÉ, Freyda Marybel. Senadora del Grupo Parlamentario Morena. *Gaceta del Senado de la República Mexicana*. Consultado en enero 2019 en: http://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/84604

estudiados y comprobados escasos para la protección de los derechos de los trabajadores y para el equilibrio de los factores de la producción, por lo que resulta necesario iniciar con un cambio al ordenamiento principal, es decir a la LFT con un capítulo especial de trabajo la cual es propuesta de esta investigación, para posteriormente continuar con el encubrimiento de las lagunas jurídicas que en su caso llegasen a faltar a través de herramientas como criterios jurisprudenciales, NMX o Normas Oficiales Mexicanas.

3.8 Empresas líderes en la subcontratación.

Además de haber tolerado el ejercicio del régimen de subcontratación, el gobierno mexicano lo adoptó para ser utilizado en variedad de trabajos como lo son call centers, maquiladoras; entre las que destacan la electrónica y la automotriz, oficinista, de construcción u obras, y en cualquier otra profesión y oficio.¹⁹⁴ Dicho régimen ha sido ejercido por el propio Estado y, principalmente por infinidad de empresas, desde pequeñas que se van convirtiendo en medianas como lo es ODN México¹⁹⁵, hasta las económicamente grandes y competitivas como la conocida Manpower Group quien asegura contactar diariamente a más de 600,000 personas con un empleo *formal*¹⁹⁶ y The Adecco Group, quien cuenta con al menos 5,100 sucursales en más de 60 países,¹⁹⁷ entre ellos México.

Es claro que cada empresa subcontratadora adopta estrategias propias y quizá distintas para omitir o hacer frente, en menor medida, a las responsabilidades en materia laboral, de seguridad social, fiscal y hasta mercantil como se ha desarrollado en páginas anteriores. Manpower Group, por ejemplo, desvía

¹⁹⁴ CRUZ JAIMES, Guadalupe. *Contrata mujeres para maquiladoras y call centers Outsourcing, prototipo actual del trabajo indecente*. En cimacnoticias, periodismo con perspectiva de género. Publicado el 05 de junio de 2009. Consultado en enero 2019 en:

<https://www.cimacnoticias.com.mx/node/44890>

¹⁹⁵ El sitio oficial de tal suministradora de personal y prestadora de servicios es: <http://odn.com.mx/>

¹⁹⁶ Manpower Group cuenta con distintos sitios web, entre ellos se encuentra el siguiente:

<https://www.manpowergroup.com.mx/wps/portal/manpowergroup/mx/>

¹⁹⁷ Su sitio oficial es:

<https://www.adeccogroup.com/>

responsabilidades hasta con los contratantes, pues en interpretaciones sobre las cláusulas de sus contratos de prestación de servicios, se ha encontrado que la empresa subcontratadora no cuenta con elementos propios y suficientes más que del personal que suministra, lo que lo lleva a ser insolvente ante cualquier contingencia o adeudo con el contratante, además de las obligaciones derivadas de sus contratos individuales de trabajo del personal subcontratado.¹⁹⁸

En múltiples ocasiones se ha mencionado que dichas formas de contratación y despego al cumplimiento de las obligaciones que derivan de las relaciones laborales, son violatorias del artículo tercero de la LFT, pues el desborde de ganancias y crecimiento que tienen las subcontratadoras y contratantes lleva a tratar al trabajador como artículo de comercio y, además, a precarizar el empleo formal.¹⁹⁹ Sin embargo, como se ha mostrado y mencionado en la presente investigación, las estrategias adoptadas por quienes contratan a los trabajadores impiden su efectiva prohibición ante la astucia de los empresarios, empero, una mejor regulación al ordenamiento mexicano podría impedir las malas prácticas que se pretenden bajo la contratación de este régimen.

3.9 Incompatibilidades del outsourcing con los derechos de los trabajadores.

Las estrategias adoptadas por la parte empresarial en el ejercicio del régimen de subcontratación, ha sido plenamente violatorio del contenido de la LFT. La jornada diaria, a pesar de ser establecida de ocho horas como máximo, tal cual se muestra en los contratos falsos presentados como anexo dos, se excede en el mundo fáctico a tal grado de sobrepasar también las nueve horas extras que por semana se tienen permitidas sin que se paguen ciertamente a un

¹⁹⁸ BUENO RODRÍGUEZ, Luis. *Outsourcing, conceptualización e interrogantes*. En *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. Op. Cit. pp. 213-216.

¹⁹⁹ DEAN, Matteo. En Carolina Gómez Mena. *La subcontratación, empleo formal, pero precario, dice experto del Cilas Viola los artículos 14 y 15 de la legislación laboral*. La jornada. Domingo 22 de abril de 2007. Consultado en enero 2019 en: <https://www.jornada.com.mx/2007/04/22/index.php?section=sociedad&article=036n1soc>

cien o hasta un doscientos por ciento más del salario diario, pues con el salario falso registrado el subordinado no puede exigir lo realmente pactado. En el mismo sentido, los pagos hechos por el contratista (patrón falso) por concepto de prima dominical, prima vacacional, días de vacaciones y aguinaldo al trabajador, le son retribuidos de una manera inferior a la acordada previamente como salario diario entre las partes de la relación de trabajo.

Por su parte, como se ha expresado al inicio de este capítulo, el salario se paga al trabajador con o sin el conocimiento de éste de que se trata de un monto esparcido sobre la nómina en conceptos que integran el salario para cuadrar su suma con la cantidad fijada como *salario real* dentro del *contrato real*, la cual aceptó el trabajador al momento de firmar, y así, tener reflejado el salario fiscal en el recibo de nómina por concepto de salario diario, el cual se comprueba con el contrato falso. Como se ha hecho mención, se tiene la omisión por la parte contratista (patrón falso) del pago de utilidades y del derecho del trabajador a exigirlos.

La seguridad social reconocida también en el ordenamiento de la materia, es, conforme a lo proyectado por los contratistas (patrones falsos) ante las autoridades, de un monto mínimo a la que realmente corresponde de los servicios prestados y al tiempo laborado, lo cual repercute en la cuenta individual de cada subordinado, afectando cada una de sus subcuentas como se ha expuesto anteriormente.

Aunado a lo anterior, los derechos colectivos se ven igualmente afectados y, ante la existencia y quizá logro de su cumplimiento, se halla la pérdida y violación de los principios de libertad de afiliación y de las cláusulas de los CCT.

Para concluir sobre las maneras en que se han adaptado las estrategias que llevan a precarizar y trasgredir las contrataciones y derechos de los trabajadores bajo el régimen de subcontratación, debe mencionarse que al

concluir la relación laboral, el contratista (patrón falso) utiliza cada una de las hojas en blanco que han sido mostradas en los anexos del cuatro, al nueve para manipularlas y establecer en ellas las renunciaciones²⁰⁰ de los trabajadores así como cada recibo o documento que necesite para acreditar un despido justificado o una terminación de relación de trabajo de forma falazmente voluntaria por el trabajador sin que éste lo haya causado, querido o permitido.

Es preciso apuntar que una vez más, el contratista (patrón falso) vulnera los derechos de los trabajadores al calcular un finiquito y no una liquidación, haciéndolo con el salario fiscal, o bien falso,²⁰¹ del trabajador, lo que da el resultado de un monto económico igualmente mínimo e inferior al que realmente le corresponde. En ocasiones, la diferencia de calcular un finiquito con salario real²⁰² y otro con salario fiscal, es colocada como concepto de *gratificaciones por separación* que, supuestamente, el patrón otorga al trabajador tal cual se exhibe en el recibo de finiquito ante la autoridad competente.²⁰³

Problemas aunados a éste régimen, provienen de un porcentaje actuaciones como lo son el de los peritos en grafoscopia, peritos en cilagráficos y peritos en documentoscopia, cuyo labor radica en verificar la certeza del contenido original de cada documento que se ofrece, presenta y exhibe por los contratistas (patrones falsos) ante la autoridad para acreditar sus dichos, pues suelen recibir dádivas por dictaminar favorable a la parte demandada cuyo resultado es perjudicial para la parte actora, es decir, al trabajador en la mayoría de los asuntos laborales.

²⁰⁰ Escrito de renuncia. Anexo catorce.

²⁰¹ Cálculo de finiquito con salario fiscal. Anexo quince.

²⁰² Cálculo de finiquito con salario real. Anexo dieciséis.

²⁰³ Recibo de finiquito. Anexo diecisiete.

Capítulo 4. Propuesta para reglamentar la subcontratación como un trabajo especial.

Pertenece a este espacio ostentar la forma en que los problemas, previamente desarrollados que surgen en razón del ejercicio de la subcontratación, pueden disminuirse y la manera en que es posible comenzar a dejar de ejercer dicha forma de contratación ante las trabas que posiblemente el ordenamiento mexicano colocara frente a ello, pues la prohibición total a su ejercicio es difícil, mas no imposible, pero se requiere de tiempo y de un gobierno distinto al de los últimos sexenios concluidos que actúe de manera rígida y realmente protectora a los principios y derechos del trabajo.

4.1 Inutilidad de su reglamentación vigente.

No se puede negar que, a lo largo de esta investigación, se han exhibido las estrategias patronales cuya función radica en quebrantar los derechos de los trabajadores y precarizar con ello la forma de contratación a la que someten a los subordinados de manera legal. En otras palabras, se ha demostrado que la reglamentación vigente al ejercicio de la subcontratación que se reconoce en los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D y 1004-C de la LFT, son insuficientes y no aptos para demostrar que se lleva a cabo el ejercicio que la exposición de motivos de la reforma al ordenamiento en cita del año 2012 tuvo al legalizar el régimen de subcontratación y desproteger a los trabajadores.

En tal virtud, se observa que es necesario implementar una nueva y mejor forma de reglamentación del régimen de subcontratación en consideración de todas aquellas manías y ejercicios que han sido adoptadas tanto por los contratistas (patrones falsos) como por los contratantes (patrones reales) en busca de reducir sus gastos y hacer crecer sus ganancias, lo cual lleva a la afectación de los derechos de los trabajadores y, sin importar, pretenden con ello el deslinde de responsabilidades derivadas del trabajo o por motivo de éste sobre la seguridad social de los empleados y sobre responsabilidades de cualquier otra naturaleza.

En consecuencia, corresponde declarar la propuesta de derogación de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D y modificación del 1004-C de la LFT cuyo contenido es insuficiente para la regulación el real régimen de subcontratación, por lo que se presenta la propuesta de creación y adición de un trabajo especial al ordenamiento correspondiente al Capítulo Especial II Bis denominado Subcontratación y comprendido por los artículos 186-A, 186-B 186-C, 186-D, 186-E, 186-F, 186-G, 186-H, 186-I, 186-J, 186-K, 186-L, 186-M y 186-N, sobre los cuales se integra el mecanismo para la obstrucción del ejercicio de contratación precariamente legal que se tiene en México y sobre los que se pretende proteger los derechos de los trabajadores de una manera adecuada sobre el equilibrio de los factores de la producción.

Conviene entonces dilucidar el contenido del trabajo especial propuesto en los siguientes capítulos, en reflexión de todo lo presentado a lo largo de esta investigación.

4.2 Características legales de la subcontratación.

La definición vigente sobre el régimen de subcontratación resulta poco para el ejercicio que las contratistas (patrones falsos) y contratantes (patrones verdaderos) han adoptado hoy en día en busca del deslinde de responsabilidades, principalmente laborales, por lo que se propone la adición de un artículo 186-A con la instrucción y definición del trabajo bajo la figura de subcontratación siguiente:

***Artículo 186-A.** Las disposiciones de este capítulo son aplicables a las relaciones jurídica esparcidas entre quien presta servicios o realiza obras con sus trabajadores bajo su dependencia en favor de otro, a través de un contrato de prestación de servicios escrito, denominado contratista, con quien recibe los servicios o realización de obras de éste*

denominado contratante y, quien o quienes se encuentren subordinados de forma directa o indirecta por uno o los dos primeros sujetos denominado trabajador, mismo que recibe un salario y cualquier otro concepto de pago o integrador del salario, por parte del contratista y que al mismo tiempo se encuentra en la situación de recibir o no cualquier otro pago por parte del contratante.

Para efectos de este trabajo especial, se entenderá por patrón tanto al contratista como al contratante sobre la relación de trabajo con el o los trabajadores, de quienes derivarán obligaciones comunes y especiales conforme a este capítulo, siendo el principal obligado el contratista y, ante la falta de cumplimiento u omisión lo será el contratante conforme a las disposiciones de este capítulo y a las demás aplicables de la propia ley.

En virtud de lo anterior, las relaciones de trabajo continuarían guardando su carácter de subordinación y retribución entre el patrón y trabajador, sin que ninguna de las partes patronales pueda deslindarse de responsabilidades o pretendan hacer inexistente la relación de trabajo entre ellas y el subordinado.

4.3 Contratación individual del trabajo.

Comúnmente, las relaciones de trabajo son celebradas mediante contratos individuales de trabajo tal cual se ha expuesto en el capítulo anterior de esta investigación sin hacer omisión a la forma de contratación en el ámbito colectivo, ello, bajo estrategias que se vuelven ilícitas pero que no son comprobadas por la parte trabajadora ni por la misma autoridad, por lo que se propone la adición del artículo 186-B donde se regula la forma en que se pueden evitar las trasgresiones en materia de trabajo, de seguridad social, tributaria y de cualquier otra naturaleza.

Artículo 186-B. *El contrato individual de trabajo que celebren el contratista y el trabajador, deberá contener las siguientes características para ser jurídicamente válido ante las autoridades competentes de materia laboral, seguridad social, fiscal, administrativa y cualquiera otra que se derive de la relación de trabajo:*

a) *Ser por escrito, con texto en un solo formato e impreso por ambas caras de las hojas que lo integren, mismas que en su totalidad deberán ser tamaño legal u oficio.*

b) *Sin espacios en blanco en entre líneas, párrafos, cláusulas o secciones en las páginas que lo integran.*

c) *Con nombre completo de las partes al rubro y final del contrato; contratista en calidad de patrón y prestador de servicios en calidad de trabajador.*

d) *Con nombre completo al calce de cada página que integre el contrato, huella dactilar y firma fechada de las partes.*

e) *Con la leyenda de acuse de copia simple recibida por parte del trabajador junto con su nombre completo, firma fechada y huella dactilar al inicio y final del contrato.*

En los casos en que se tenga la celebración de un contrato colectivo de trabajo se atenderá a los artículos aplicables establecidos en este ordenamiento.

El contenido del artículo anterior impide que el contratista utilice la documentación de la celebración del contrato de trabajo para algún fin distinto del que ha surgido, sin que se pueda manipular lo plasmado en él al inicio y término de la relación de trabajo.

En la misma línea, al encontrarse las firmas de los trabajadores susceptibles de tener un mal uso de como suele hacerse actualmente por parte del contratante, el trabajador tendrá la posibilidad de dudar sobre establecer o no una firma en la documentación sin fecha que pueda ser utilizada para algún otro motivo.

4.4 Condiciones de trabajo y la participación de los trabajadores en las utilidades.

Sobre lo expuesto en el capítulo anterior, se ha de observar cómo las condiciones de trabajo impuestas por el contratista (patrón falso), en su relación de trabajo con los trabajadores que subcontrata, suelen no ser las realmente practicadas, pues al estar el trabajador a disposición del contratante, éste tiende a desvirtuar las condiciones pactadas entre el contratista y el trabajador sin que recaiga responsabilidad sobre él.

De igual modo, como se ha desarrollado previamente, la mayoría de los trabajadores subcontratados no reciben el pago de utilidades por el contratista (patrón falso) y mucho menos por el contratante (patrón verdadero), siendo éste un derecho inexcusable para el trabajador, más aun tratándose de comercios económicamente competentes, por lo que se propone la adición de un artículo 186-C con el cual se busca garantizar a los trabajadores la compensación producto de su esfuerzo entregado en la prestación de sus servicios.

Artículo 186-C. *Son los contratistas y trabajadores quienes, a través del contrato de trabajo del que se trate, establecerán las condiciones de trabajo sin que sean inferiores a los mínimos*

legales reconocidos en esta ley y la forma de participación de los trabajadores en las utilidades.

El contratante deberá considerar a los trabajadores que subcontrate para el pago de utilidades y deberá establecer en las cartas responsivas expedidas por éste, su consentimiento de cumplimiento conforme el artículo 186-F. fracción iii. De igual forma, el contratante tendrá la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo del subcontratado, estableciéndolo en la carta responsiva junto con su voluntad y capacidad de pago sobre las diferencias entre las originalmente pactadas entre el contratista y el trabajador.

Ante la omisión del contratante sobre la manifestación de su voluntad sobre la modificación de las condiciones de trabajo y/o pago de utilidades a los trabajadores, quedará como responsable sobre las obligaciones que de cualquiera de las relaciones de trabajo surjan, ya sea en materia de trabajo, de seguridad social, fiscal y/o de cualquier otra materia siempre y cuando derive de la relación de trabajo.

En este sentido, se respetan las condiciones de trabajo que se adecúen a los servicios que el trabajador preste ya sea al contratista (patrón falso) o al contratante (patrón verdadero) y, de igual forma, se garantiza al trabajador el pago de utilidades del lugar en que realmente presta sus servicios.

4.5 Obligaciones y Derechos especiales de los patrones y trabajadores.

Ha sido realmente claro cómo la reglamentación vigente del régimen de subcontratación en la LFT evita responsabilizar a la parte patronal, ya sea contratista (patrón falso) o contratante (patrón verdadero), sobre su relación de trabajo con los subordinados y, al mismo tiempo, permite el ejercicio deliberado de esta forma de contratación ante la limitación escrita que ha dado respecto de

los derechos y obligaciones que tienen cada una de las partes que actúan bajo este régimen. Por ello, se propone la adición de un artículo 186-D, 186-E, 186-F, 186-G y 186-H con el propósito de que se contemplen los parámetros necesarios para que se garanticen los derechos y obligaciones de cada una de las partes que derivan del ejercicio de una relación de trabajo en la subcontratación.

Artículo 186-D. *Son obligaciones y derechos del contratista con el contratante:*

i. Proporcionar a la parte contratante copia certificada del contrato de trabajo del o los trabajadores que prestarán sus servicios o realizarán obras a su favor.

En los casos en que se trate de un contrato colectivo de trabajo, el contratista también se encuentra obligado a proporcionar copia certificada del mismo al contratante para el cumplimiento del mismo sobre lo que exijan los trabajadores en sus cláusulas en caso de subcontratarse.

ii. Comprobar al contratante el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo existente con el o los trabajadores antes de iniciar la relación de trabajo. Esta acción deberá ejercerse en un periodo continuo de tres meses hasta que se le dejen de prestar los servicios o de realizar obras.

iii. Recibir del contratante carta responsiva de los trabajadores que le presten servicios u realicen obras atendiendo lo establecido en el artículo 168-C.

iv. Solicitar al contratante el comprobante de pago de utilidades efectuado a favor del o los trabajadores por el tiempo laborado conforme el Título Tercero, Capítulo VIII.

Artículo 186-E. *Son obligaciones y derechos del contratista con el trabajador:*

i. Contratar al o los trabajadores en forma y contenido conforme lo establecido en el artículo 186-B y proporcionar copia simple en caso de ser contrato individual de trabajo.

ii. Efectuar lo dispuesto en el Título Cuarto, Capítulo I de la presente ley.

iii. Proporcionar copia certificada de la carta responsiva a la que hace referencia el artículo 186-D, fracción iii, al trabajador en el momento en que tenga que prestar servicios o realizar obras a favor del contratante.

iv. Cumplir con las condiciones de trabajo y reparto de utilidades reconocidas en su respectivo contrato de trabajo.

Artículo 186-F. *Son obligación y derechos del contratante con el contratista:*

i. Solicitar al contratista, en el momento de celebrar el contrato de prestación de servicios o realización de obras, copia certificada del contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador cuya forma y contenido deberá observarse conforme el artículo 186-B.

En caso de observar que existe omisión por el contratista o que éste mismo no atienda sobre el contrato individual de trabajo lo contenido en el numeral citado, el contratante deberá denunciarlo a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje o autoridades de materia de seguridad social o fiscal según sea la competencia que, por materia de trabajo le corresponda. De no hacerlo, el contratante quedará como primer obligado sobre los derechos laborales que se otorgaran al trabajador.

En los casos en que se trate de un contrato colectivo de trabajo, el contratante, de igual forma, deberá solicitar el contrato al contratista para cerciorarse del cumplimiento de su contenido y de observar su inobservancia, deberá actuar conforme el párrafo anterior para que no caiga sobre éste responsabilidad que derive de la relación de trabajo.

ii. Solicitar de manera escrita al contratista la documentación y los elementos propios suficientes que acrediten su cumplimiento respecto de las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores aplicables también en materia fiscal, de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo y continuar haciéndolo conforme el artículo 186-D, fracción ii.

Ente el incumplimiento u omisión del párrafo anterior, se atenderá a lo establecido en el segundo y tercer párrafo de la fracción que antecede.

iii. Otorgar al contratista, al momento de convenir la prestación de servicios o realización de obras, una o cuantas cartas

responsivas sean necesarias sobre el o los trabajadores que tendrá a su disposición conforme el artículo 186-D, fracción iii.

En los casos en que el contratante decida modificar alguna de las condiciones de trabajo, deberá establecerlo en la carta responsiva y únicamente podrá hacerlo si es superior a las ya establecidas en los contratos de trabajo de que se traten, sobre las cuales se encontrará obligado a cubrir su diferencia.

iv. Comprobar al contratista el pago de utilidades efectuado a favor del o los trabajadores por el tiempo laborado conforme al Título Tercero, Capítulo VIII.

Artículo 186- G. *Son obligaciones y derechos del contratante con el trabajador:*

i. Cumplir lo dispuesto en el Título Cuarto, Capítulo I de la presente ley; queda exento de aplicación sobre las fracciones VII, XII, XIV, XXIII, XXIII-bis, XXVI, XXVI- bis, XXVII-bis, del artículo 132 aplicables para el contratista únicamente si no existe la omisión de éste sobre su cumplimiento junto con el de las demás establecidas en la presente ley y en el contrato colectivo de trabajo de ser el caso.

De igual manera, será exento de tales obligaciones únicamente en tanto el mismo contratante atienda al cumplimiento de sus propias obligaciones y derechos con el contratista establecidos en el artículo 186-F.

ii. Contemplar y efectuar el pago de utilidades a los trabajadores conforme lo establecido en el Título Tercero,

Capítulo VIII por el tiempo en que haya prestado sus servicios o realizado obras.

iii. Otorgar recibos de pago al trabajador donde se describan las fechas, montos y conceptos de pago de cualquiera que llegue a hacer incluyendo el de las utilidades.

Artículo 186-H. *Son obligaciones y derechos del trabajador con el contratista y contratante:*

i. Prestar los servicios conforme el Título Cuarto, Capítulo II de la presente ley tanto al contratista como al contratante.

ii. Solicitar al contratista:

a) Copia simple de su contrato individual de trabajo conforme lo establecido en el artículo 186-B.

b) Copia simple de la o las cartas responsivas que se expidan por el contratante;

iii. Solicitar los recibos de pagos que obtenga del contratista y/o contratante donde se describan las fechas, montos y conceptos de pago.

Conforme lo anterior, además de garantizar los derechos del trabajador contemplados en la LFT sobre su relación de trabajo, ya sea con el contratista (patrón falso) o con el contratante (patrón verdadero), se da un equilibrio a los factores de la producción y, además, se puede observar que el ejercicio de la subcontratación derivaría por causas necesarias y especializadas que requieran los contratantes y no se ejercería por la búsqueda de deslinde de sus obligaciones sobre las relaciones de trabajo como hasta ahora se han aprovechado.

4.6 Derecho Colectivo.

En páginas anteriores se ha expuesto el contenido de la LFT respecto del derecho de trabajo en el ámbito colectivo y se ha mostrado también la forma en que han sido trasgredidos tanto principios como derechos de los trabajadores en el ejercicio de la subcontratación. En tal virtud, se propone en este espacio la adición de los artículos 186-I y 186-J, para proteger la materia colectiva de trabajo que se ha infringido con el actual régimen de subcontratación.

4.6.1 Libertad Sindical.

Ante la violación al principio de libertad sindical, se propone lo siguiente:

***Artículo 186-I.** Los trabajadores del contratista tienen derecho de constituir su propio sindicato, afiliarse al mismo o a otro; como es al de los trabajadores del contratante, y a salirse de éste.*

Para la constitución y ejercicio de los fines del sindicato, se atenderá a lo establecido en el Título Séptimo, Capítulo I y II de la presente ley.

Resulta necesario precisar lo anterior, en virtud de que, en la actualidad tanto el contratista (patrón falso) como el contratante (patrón verdadero) suelen buscar la forma de integrar a los sindicatos de los trabajadores tal cual se ha mencionado en el capítulo anterior de esta investigación, mismos que son conocidos como sindicatos blancos o de protección patronal.

4.6.2 Negociación Colectiva y Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo que hace a la propuesta de reglamentación sobre la negociación y los CCT, se plantea lo siguiente:

Artículo 186-J. *El contrato colectivo de trabajo del sindicato de trabajadores subordinados tanto por el contratista como por el contratante o por uno solo de éstos, se regirá conforme al Título Séptimo, Capítulo III de la presente ley.*

Ante la omisión de cumplimiento de sus cláusulas por la contratista, los trabajadores podrán exigir su pleno cumplimiento al contratante siempre y cuando éste mismo no haya atendido a sus obligaciones y, principalmente, al artículo 186-F, fracción ii de la presente ley.

Los trabajadores subcontratistas, cuando mantengan la relación de trabajo con el contratante, podrán negociar junto con los trabajadores directos del éste sobre las condiciones de trabajo; siempre y cuando sean en beneficio de las ya establecidas.

Con lo anterior, se garantiza a los trabajadores el ejercicio de la exigencia de sus respectivos intereses como sindicato cuando el contratista (patrón falso) omita hacerlo y el contratante haya tenido que caer en cuenta por las obligaciones que previamente han sido propuestas y que al mismo tiempo lo haya ocultado y disimulado para su cumplimiento ante las autoridades correspondientes.

4.6.3 Huelga.

Se ha hecho mención de que es el contratante quien desconoce la relación de trabajo con los subordinados siempre que suscita un conflicto entre estos, por ello, ya se han propuesto las obligaciones que para las relaciones individuales y colectivas sean reconocidas con el contratante y, para los casos en que se trate del ejercicio de derechos a huelga, se propone la adición del artículo 186-K, pues sobre ello se establece:

Artículo 186-K. *El ejercicio del derecho a huelga por los trabajadores se regirá conforme el Título Octavo de esta ley y podrá hacerse a través del contratista o contratante, según correspondan los derechos e intereses que exija el sindicato.*

Las exigencias que sean legalmente determinadas y que recaigan al contratante, deberán ser cumplidas hasta el término de su relación de trabajo con el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo respetando el principio de libertad de afiliación.

Así, también se ve expuesta la forma en que se garantizarían a los trabajadores derechos colectivos y no únicamente individuales.

4.7 Formas de dar fin a la relación de trabajo.

En el capítulo anterior puede observarse cómo quienes dan fin a la relación de trabajo actualmente bajo el régimen de subcontratación vigente, son los contratistas (patrones falsos) cuando lo desean o cuando el contratante (patrón verdadero), sin caer en alguna responsabilidad, lo solicite. También, se muestra qué estrategias han adoptado los contratistas para deslindarse ellos mismos de responsabilidades ante los despidos injustificados.

Con el objeto de contravenir lo anterior, se propone la adición de los artículos 186-L y 186-M cuyo contenido se ve íntimamente contrario de los despidos injustificados que actualmente se ejercen.

4.7.1 Causas de rescisión.

Cuando se tiene un despido justificado de algún trabajador subcontratado, comúnmente se ve rescindida la relación de trabajo tanto con el contratista (patrón falso) como con el contratante (patrón verdadero), situación que no

debe seguirse una de la otra, ya que como se expuso anteriormente, la subcontratación ha sido aparentemente instituida para auxiliar a los contratantes en áreas sobre las cuales no se especializan y que el contratista tiene a su disposición para éste u otro contratante sin importar que a alguno ellos ya no le sea necesario contratar.

Por ello, el hecho de rescindir la relación de trabajo del subordinado con el contratante (patrón verdadero) no da lugar a la rescisión automática del contratista (patrón falso), siendo entonces necesaria la propuesta de adición del siguiente artículo con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador que si bien ya no es necesario para el contratante o contratista no tiene por qué dejar de serlo para el otro.

Artículo 186-L. *Ante las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, se atenderá al Título Segundo, Capítulo IV de la presente ley, siendo justificación del contratista cuando el o los trabajadores ya no se encuentren prestando sus servicios o realizando obras a un contratante y, corresponde a éste último cuando se esté en ejercicio del régimen de subcontratación.*

El hecho de que sea justificada por el contratante la rescisión de la relación de trabajo, no significa que la relación de trabajo entre el contratista y el trabajador también lo haya sido. De igual manera, el hecho de que sea justificada por el contratista la rescisión de la relación de trabajo, no significa que la relación de trabajo entre el contratante y el trabajador también lo haya sido.

El pago de prestaciones hechas por el contratista o contratante derivada de la rescisión de la relación de trabajo,

deberá contener las siguientes características para ser jurídicamente válido ante las autoridades competentes, así como cualquier otra aplicable a la misma ley:

a) *Ser por escrito conteniendo los datos del salario diario, con cuyo monto se establecerá el cálculo de su pago, y los demás que sean percibidos por el contratante o contratista, según sea el caso. Quien tenga la calidad de patrón deberá respetar las condiciones de trabajo y antigüedad que existía en la relación de trabajo para el cálculo de su pago conforme el contenido ordinario de la presente ley.*

Con texto en un solo formato e impreso por ambas caras de las hojas que lo integren, mismas que en su totalidad deberán ser tamaño legal u oficio.

b) *Sin espacios en blanco entre, líneas, párrafos o secciones en las páginas que lo integren.*

c) *Con datos y nombre completo de las partes al rubro y final del documento; contratista o contratante en calidad de patrón y prestador de servicios en calidad de trabajador.*

d) *Con nombre completo al calce de cada página que integre el desglose de los conceptos pagados, huella dactilar y firma fechada de las partes.*

e) *Con la leyenda de acuse de monto económico recibido y de copia simple recibida por parte del trabajador junto con su nombre completo, firma fechada y huella dactilar al inicio y final del documento.*

4.7.2 Causal de terminación.

En el mismo sentido sobre las causas de rescisión de la relación de trabajo entre el trabajador y el contratista (patrón falso) o contratante (patrón verdadero), se tiene a continuación la propuesta de adición de un artículo que atiende a los casos en que se dé por terminada una relación de trabajo con algunas de las partes del régimen de subcontratación.

***Artículo 186-M.** Son causas de terminación de la relación de trabajo las contenidas en el Título Segundo, Capítulo IV de la presente ley, siendo tanto el contratista como el contratante los que puedan ostentar la calidad de patrón, considerando que el hecho de que sea dada por terminada la relación de trabajo por virtud del contratante, no significa que la relación de trabajo entre el contratista y el trabajador también lo haya sido. De igual manera, el hecho de que sea dada por terminada la relación de trabajo por el contratista, no significa que la relación de trabajo entre el contratante y el trabajador también lo haya sido.*

El pago de prestaciones hechas por el contratista o contratante derivada de la terminación de la relación de trabajo, deberá contener las características exigidas en el artículo anterior y las aplicables en la presente ley.

En tal virtud, el trabajador subcontratado podrá gozar de una estabilidad en el empleo con quien continúe prestando sus servicios, siendo justificada la rescisión o terminación de su relación de trabajo con el contratante (patrón verdadero) o contratista (patrón falso).

4.8 Responsabilidades solidarias.

El régimen de subcontratación no es exclusivo de los patrones para huir de la responsabilidad que deriva de las relaciones de trabajo con sus subordinados pero sí es el motivo más común por el que se ejerce dicha figura jurídica. Por ello, como se ha manifestado al inicio de este capítulo, es necesario comenzar a prohibir la figura, situación difícil de radicar, más no imposible, siendo la obstrucción de su ejercicio la forma idónea de llegar a ello, proponiendo en este espacio la adición del artículo 186-N y reforma al artículo 1004-C del mismo ordenamiento objeto de estudio, cuya relación versa en los demás artículos propuestos que buscan responsabilizar al patrón que esté a cargo del trabajador cuando éste tenga algún conflicto, accidente, enfermedad o se encuentre ante cualquier otra situación que tenga como consecuencias la responsabilidad de actual del patrón.

***Artículo 186-N.** Ante el incumplimiento sobre la relación de trabajo entre el o los trabajadores con el contratista o con el contratante o con ambos, ya sea de los artículos 186-D, 186-E, 186-F, 186-G y/o cualquiera otra disposición aplicable al régimen de subcontratación y a la propia Ley Federal del Trabajo, se entenderán obligados tanto el contratista como el contratante sobre las omisiones o faltas de alguno de ellos respecto de sus obligaciones o derechos en favor del o los trabajadores.*

El ejercicio deliberado de subcontratación ejercido por el contratante, será consecuencia del pago de multa efectuado por éste equivalente de 250 a 12500 veces el salario mínimo general por cada trabajador que tenga subcontratado.

Se entenderá por ejercicio deliberado la subcontratación de más del 20% de sus trabajadores o de trabajadores que sean

destinados al ejercicio del giro de la empresa contratante en busca o no de disminuir los derechos y obligaciones laborales.

Artículo 1004-C. *A quien utilice la subcontratación como forma de contratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 186-N de esta ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 12500 veces el salario mínimo general por cada trabajador que tenga subcontratado.*

Conforme lo expuesto, los trabajadores subcontratados se ven protegidos ante el incumplimiento e inobservancia del contratista (patrón falso) o del contratante (patrón verdadero) por el ejercicio que tienen de sus obligaciones dentro de la relación de trabajo. De igual forma, se tiende a la prohibición del uso deliberado de la subcontratación al limitar el número de trabajadores posibles de subcontratar por los contratantes y con ello se pretende hacer que el ejercicio de esta forma de contratación sea únicamente para cosas de especialización que no conciernen en el objeto de la empresa contratante.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La esclavitud es producto de la imposición que el hombre, interesado en las riquezas, ejerce frente al que posee únicamente su fuerza de trabajo, sometiéndolo de forma continua y permanente; pues creó formas y situaciones artificiales para satisfacer egoístamente sus propias necesidades y ambiciones. En tal virtud, a pesar de las leyes, bulas y ordenamientos desarrollados en cada época de la historia, y de las mutaciones de trato que se le dio a quienes ostentaban la calidad de esclavo, dicha figura jamás ha podido ser plenamente abolida, solamente transformada.

SEGUNDA.- La esclavitud y otras figuras practicadas ilícita y amoralmente, como el arrendamiento de personas, han dado origen a rebeliones, exigencias de respeto y dignidad, así como a luchas sociales de aquellos que han sido sometidos, precarizando su calidad de vida y hoy en día, denominándolos trabajadores subcontratados, quienes están doblemente subordinados a un patrón falso y a un patrón verdadero, escatimándoseles derechos plenamente reconocidos a nivel nacional e internacional.

TERCERA.- El desarrollo parcializado de las naciones y el crecimiento súbito de la población, se originó por el fomento de la producción industrial; esta se convirtió en explotadora innegable, opresora de los trabajadores, sus familias e incipientes organizaciones. La fábrica empoderó la imposición del pago de multas excesivas a los trabajadores, despojó de la tierra a quienes vivían de ella y coaccionó mediante leyes y dictaduras eternas, en el caso mexicano, personificada por Porfirio Díaz, no fueron, más que trágicos escenarios que los trabajadores y campesinos tuvieron que atravesar, resistir y combatir para alcanzar y gozar plenamente de sus derechos inalienables en su calidad de seres humanos, siendo reconocidos hasta 1917 por el constituyente a través de la confección del artículo 123, para que posteriormente, a nivel internacional se extendiera la protección y dignidad del ser humano mediante el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo fue producto del previo reconocimiento constitucional de derechos laborales pero ha tenido modificaciones significativas, asimismo, es de dominio público que su cumplimiento ha sido evadido por el ingenio pútrido e interés económico de unos cuantos sobre una mayoría de subordinados y en complicidad los gobiernos de México, fueron transformando el sentido jurídico de la protección a través de reformas, como la de 2012 o jurisprudencias de los más altos tribunales, es decir, se doblegaron ante los intereses de los patrones en cumplimiento de los postulados del sistema neoliberal en que nos encontramos todavía; verbigracia, con la consigna de establecer nuevas formas de contratación, se incorporó el régimen de subcontratación, cerrando el círculo iniciado en la seguridad social y espacios del derecho fiscal, con lo que fue abandonada la función tutelar del Estado respecto de la defensa de los derechos de los trabajadores.

QUINTA.- Como ya se afirmó, antes de incorporar el régimen de la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo, a través de distintas materias como la seguridad social y el derecho fiscal se intentó regular la relación entre quienes prestaban servicios y quienes se beneficiaban de ellos (contratista y contratante), no por el interés de proteger los derechos del trabajador, al contrario, la flexibilización condujo a incrementar la desigualdad social y la pérdida de empleos y derechos laborales; la adición de 2012 de los artículos 15-A a 15-D, de alguna manera les quitó el beneficio de estar exentos del pago de impuestos y de cuotas obrero-patronales, tratando de reducir el desfaldo económico del erario público por la vía del impuesto al valor agregado.

SEXTA.- Las diferentes formas de contratación son utilizadas en el régimen de subcontratación para quebrantar principios, condiciones y derechos de los trabajadores, ya sea al inicio de sus relaciones laborales, en el momento en que se encuentran prestando sus servicios o al concluir éstas.

SÉPTIMA.- En el régimen de subcontratación, malévolamente, el obligado en las consecuencias que surjan del trabajo o por motivo de éste, es el contratista (patrón falso); exceptuando los casos en que el contratante (patrón verdadero) no se cerciore del cumplimiento de obligaciones patronales del primero, pues estaría en la hipótesis de ser corresponsable solidariamente. En la práctica, las responsabilidades y obligaciones fiscales, de seguridad social y trabajo propias de la relación laboral entre el trabajador y el contratante (patrón verdadero), no son reconocidas por éste; aquí encontramos la finalidad de la iniciativa de reforma preferente enviada por el Poder Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión en 2012, que legalizó la subcontratación para que el contratante (patrón verdadero) eluda obligaciones y en cualquier escenario práctico resulte responsable el contratista (patrón falso), quien a su vez puede aparecer como insolvente, no obstante actuar como empresa, toda vez que al celebrar los contratos de trabajo y convenir la terminación de las relaciones laborales, practica de manera industrializada estrategias indebidas, es decir, el engaño consiste en que aparezca un solo responsable de las relaciones de trabajo ante el empleado subcontratado, independientemente de que éste preste sus servicios bajo las órdenes de dos patronos, excusándose cada uno de ellos sin que el trabajador tenga la certeza de a quién sirve o quién es el responsable de las obligaciones laborales.

OCTAVA.- Las tácticas sucias que antijurídicamente han adoptado los contratistas (patrón falso) respecto del inicio y terminación de la relación de trabajo mediante la celebración de contratos dobles (uno apegado a la triste realidad y otro apegado a la fiscalización) y firmas de documentos que contienen la renuncia anticipada del trabajador; se puede observar que bajo la figura de subcontratación se quebrantan plena y totalmente a los principios de la libertad de trabajo, la igualdad salarial y equidad en el empleo, así como la estabilidad, es decir, que el trabajador puede ser despedido sin causa justificada, apoyándose únicamente en el capricho de alguno de los dos patronos (el falso o el verdadero). Aunado a estas engañosas, también se ven

trasgredidas las condiciones salariales, pues el contrato falso, contiene un salario mínimo y el contrato verdadero un salario superior, pero al momento de pagar impuestos se cubren atendiendo al salario mínimo y no al salario real del empleado, con lo que se defrauda al erario público, a las instituciones de seguridad social, al fincamiento de capitales para la pensión del trabajador y todavía en lo inmediato se pagan en condiciones desventajosas para el trabajador las vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo, primas dominicales, horas extras, indemnizaciones e incapacidades a salario mínimo y no a salario real, por último, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas queda como letra muerta.

NOVENA.- El contrato que da origen al vínculo de “complicidad” entre el contratista (patrón falso) y contratante (patrón verdadero), es de naturaleza privada y de orden civil, tan ilegal que habla del suministro de personal, y si la OIT y la LFT consideran que el trabajo no es artículo de comercio, los códigos civiles de la República y los contratos de carácter privado, tampoco entienden al ser humano sujeto de arrendamiento o que sea vendible su trabajo.

DÉCIMA.- Otro de los subterfugios que se practica en el mundo del *outsourcing*, es cuando el contratista (patrón falso) en contubernio con el contratante (patrón verdadero), remite al trabajador un escrito convocándolo a renovar el contrato individual de trabajo, el empleado para no ser despedido se ve obligado a firmar documentos en los que renuncia a derechos como la antigüedad y los beneficios de ella, lo que impacta negativamente en sus salarios y derechos al concluir la relación laboral. Para perfeccionar el atraco, el contratista (patrón falso) le exhibe una carta en la que se reconoce la antigüedad del trabajador en el empleo, pero ese documento solo lo conserva el mismo contratista (patrón falso) y en el momento de que el afectado reclame derechos ante la autoridad laboral, el reconocimiento de antigüedad mencionada sólo se encuentra en los archivos patronales para perjudicar al trabajador y beneficiar al contratante (patrón verdadero).

DÉCIMA PRIMERA.- Los despidos injustificados y exhibición de cartas de renuncias creadas por los contratistas (patrón falso) con la documentación que se firma en la celebración del contrato individual del trabajador, es jurídica y fiscalmente comprobado, sin embargo, resulta ser una violación a los derechos de los trabajadores imposible de comprobar; menos aún con el auxilio que las contratistas (patrón falso) reciben de peritos altamente corrompidos y algunas autoridades laborales para dictaminar el reconocimiento de firmas de los subcontratados. En efecto, sí son firmas autógrafas, corresponden al trabajador pero fueron obtenidas mediante el ejercicio de violencia económica, antes de iniciar la relación de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- Resulta necesario focalizar el quebrantamiento de los derechos laborales que viven los subcontratados, debido a un sistema neoliberal que ha venido propiciando el desempleo, por lo que es imprescindible reajustar el contenido de la Ley Federal del Trabajo mediante límites a la acción de dichas empresas conocidas como *outsourcing* a través de un nuevo capítulo entre los trabajos especiales, como se propone en el Capítulo IV del presente estudio, toda vez que actualmente ejercen como fábricas de trampas sistematizadas para ahogar los derechos de los trabajadores mediante una complicidad con el patrón verdadero, o bien, establecer la prohibición del ejercicio de la subcontratación, que como dice el doctor Enrique Larios: “un rancho mide su prosperidad mediante el número de cabezas de ganado, mientras que las *outsourcing* miden su éxito en el número de cabezas de trabajador que ponen en renta a diversas empresas como si fueran cosas o bestias”.

ANEXOS.

Anexo uno.

CONTRATO DE SUMINISTRO DE PERSONAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE "XX, S.A. DE C.V.", A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO "LA EMPRESA", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA C. XXX, Y POR LA OTRA, "XX S.A. DE C.V.", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL C. XXX, A QUIEN PARA EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO Y EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO "CLIENTE", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

I.- Declara "LA EMPRESA", por conducto de su representante que:

- a) Es una Sociedad Mercantil debidamente constituida y existente de conformidad con las Leyes de los Estados Unidos Mexicanos, según consta en la Escritura Pública No. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX], de fecha [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] de 2009, otorgada ante la fe del Lic. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] Notario Público No. [XXXXXXX] de la Ciudad de México, D.F, cuyo primer testimonio quedó inscrito en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio del Distrito Federal bajo el Folio Mercantil No. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] de fecha [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] del 2010.
- b) Su representante cuenta con las facultades necesarias para obligarla en los términos del presente Contrato, según consta en la Escritura Pública descrita anteriormente.
- c) Cuenta con el personal, la experiencia y demás elementos necesarios para suministrar a "EL CLIENTE" el personal descrito en el Anexo "A" del presente Contrato, en lo sucesivo denominado conjuntamente como "El personal", para llevar a cabo los trabajos de "EL CLIENTE" bajo la dirección y supervisión de "LA EMPRESA".

II.- Declara "EL CLIENTE" por conducto de su representante que:

- a) Es una Sociedad Mercantil debidamente constituida y existente de conformidad con las Leyes de los Estados Unidos Mexicanos, según consta en la Escritura Pública No. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX], de fecha [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] de 1977, otorgada ante la fe del Lic. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX], Notario Público No. [XXXXXX] de la ciudad de México, D.F, cuyo primer testimonio quedó inscrito en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio del Distrito Federal bajo el Folio Mercantil No. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] de fecha [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] 1995.
- b) Su representante cuenta con las facultades necesarias para obligarla en los términos del presente Contrato, según consta en la Escritura Pública N°. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] de fecha [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] de 1998, otorgada ante la fe del Lic. [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX] Notario Público No. [XXXXXX] de la ciudad de Cuernavaca Morelos.
- c) Su representado se encuentra inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes con la clave [XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX]

- d) Que por así convenir a sus intereses, desea contratar con "LA EMPRESA" el suministro de personal.

En virtud de las Declaraciones anteriores, las partes de común acuerdo, otorgan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA .- Objeto del Contrato.-: "EL CLIENTE" en este acto contrata con "LA EMPRESA" el suministro de personal para llevar a cabo diferentes trabajos bajo la dirección y supervisión de "LA EMPRESA", quien se obliga a proporcionar "El Personal" a "EL CLIENTE" con el fin de que realice los trabajos que "LA EMPRESA" le encomiende en función de su cargo, por lo que "LA EMPRESA" es el único patrón del personal suministrado por virtud de este Contrato.

SEGUNDA.- Como contraprestación por el suministro de personal, "LA EMPRESA" percibirá de "EL CLIENTE" el importe de los siguientes conceptos:

a) Sueldos y Salarios:

100% (cien por ciento) del importe total de los sueldos y salarios que devengue "El Personal", de conformidad con el Tabulador de salarios y con los criterios, condiciones, cantidades y porcentajes establecidos en el "Anexo B" del presente Contrato.

b) Impuestos y Derechos:

100% (cien por ciento) del importe de los impuestos, derechos y cargas patronales establecidos en el "Anexo B" del presente Contrato, conviniendo las partes expresamente que cualquier ajuste o reclasificación del riesgo de trabajo por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social será a cargo exclusivamente de "EL CLIENTE"

c) Prestaciones laborales:

100% (cien por ciento) de las prestaciones a las que tenga derecho el personal y que también aparecen indicadas en el "Anexo B" tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima dominical, prima de antigüedad y demás prestaciones de Ley. Dichas prestaciones las pagara el Cliente a LA EMPRESA, por evento o en caso de aplicación y/o cuando un trabajador sea dado de baja por cualquier motivo.

d) En el caso de que "El Personal" laborase tiempo extra, "EL CLIENTE" cubrirá a "LA EMPRESA" la cantidad equivalente al pago del tiempo extraordinario del trabajador en cuestión.

TERCERA.- Honorarios.- "LA EMPRESA" percibirá como contraprestación por parte del "EL CLIENTE" el 4% (cuatro por ciento) adicional del total de las cantidades establecidas en la Cláusula Segunda del presente contrato.

CUARTA.- Forma de pago. "EL CLIENTE" pagará a "LA EMPRESA" los sueldos, salarios, las prestaciones y los honorarios establecidos en las Cláusulas Segunda y Tercera, en las fechas establecidas en el calendario de pagos que se contiene en el **Anexo "C"** del presente Contrato. Todos los pagos deberán efectuarse mediante cheque certificado, transferencia bancaria y/o espeí, cheques certificados cruzados expedidos a favor de "LA EMPRESA", contra la presentación de las facturas correspondientes expedidas por "LA EMPRESA".

En caso de que "EL CLIENTE" no le pague a "LA EMPRESA" cualesquiera de las cantidades establecidas en la Cláusula Segunda y Tercera del presente Contrato, dentro de los dos días siguientes a cualquiera de las fechas de pago previstas en el **Anexo "C"** del presente importe vencido y no pagado, causará intereses moratorios mensuales desde la fecha de su vencimiento hasta la de su pago total, a la tasa que resulte de sumar 3 PUNTOS a la tasa T.I.I.E.

Para los efectos de esta Cláusula, tasa T.I.I.E significa la Tasa de Interés Interbancaria de Equilibrio en Moneda Nacional publicada mensualmente por el Banco de México en el Diario Oficial de la Federación o cualquier otra tasa líder que pudiera sustituirla en el futuro.

QUINTA.- Pena Convencional.- Las partes convienen en el pago del cien por ciento del importe de la nomina, ya sea semanal o quincenal, (según sea el caso aplicable a "EL CLIENTE" conforme al presente contrato), para el caso de que "EL CLIENTE", no cubra oportunamente a "LA EMPRESA" cualquiera de las contraprestaciones pactadas en la Cláusula Segunda y Tercera del presente Contrato dentro de los 10 días naturales siguientes a la fecha en que deba pagarse conforme a lo establecido en el **Anexo C**.

SEXTA.- Supervisión y vigilancia.- "EL CLIENTE" proporcionará a "LA EMPRESA" un informe semestral relacionado con el rendimiento, incidencias y movimientos de todos y cada uno de los trabajadores que formen parte de "El Personal".

SEPTIMA.- Responsabilidad.- En virtud de que "LA EMPRESA" es una sociedad mercantil establecida conforme a las disposiciones legales aplicables y cuenta con los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones laborales de "El Personal", en los términos del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, "LA EMPRESA" adquiere a partir de la fecha del presente Contrato, todas y cada una de las obligaciones y responsabilidades laborales con "El Personal" incluyendo el Pasivo Laboral a cargo de "EL CLIENTE" a la fecha del traslado del personal que se encontraba laborando para la empresa filial SOLUTION UNION, S.C.

De conformidad con lo anterior, "LA EMPRESA" será responsable de toda clase de reclamaciones de tipo laboral, ya sean de carácter individual o colectivo, que por cualquier concepto formule "El Personal".

Como consecuencia de lo anterior y a efecto de atender cualquier requerimiento, notificación judicial o administrativa ó emplazamiento a juicio, "EL CLIENTE", sus filiales, subsidiarias o demás socios o empresas asociadas se obligan a otorgar oportunamente un mandato para pleitos y cobranzas, actos de administración y representación en materia laboral a favor de las personas que para tal efecto indique "LA EMPRESA", mismo que se encuentra señalado en el "Anexo F". En caso de que el "EL CLIENTE" no otorgue oportunamente dicho mandato, se obliga a enfrentar bajo su custodia y plena responsabilidad el juicio, queja o reclamación de que se trate, sin responsabilidad alguna para "LA EMPRESA".

OCTAVA.- Modificaciones en "El Personal". "EL CLIENTE" se obliga expresamente a dar aviso a "LA EMPRESA" sobre cualquier reducción ó aumento de personal, modificaciones salariales, compensaciones y en general, cualquier modificación en los términos y condiciones de las nóminas.

La notificación referida en el párrafo inmediato anterior, deberá efectuarse por escrito, con acuse de recibo, en los términos del documento que se agrega al presente Contrato como Anexo "D", y deberá ser firmada, indistintamente, por cualquiera de las personas designadas por "EL CLIENTE" para tal efecto en el Anexo "E" del presente Contrato. Dichas notificaciones deberán entregarse con por lo menos tres días calendario anteriores al pago de la nómina en la que surtirán efectos las modificaciones en cuestión.

Queda expresamente convenido, que el único que podrá dar por terminada, suspendida o rescindida la relación de trabajo directamente con el personal será precisamente en todos los casos "LA EMPRESA", la cual lo hará de conformidad con las previas instrucciones por escrito que al efecto le dé "EL CLIENTE", siempre y cuando no contravenga lo estipulado en este Contrato ni en la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA.- Confidencialidad. LAS PARTES se obligan a que cualquier información confidencial acerca de la otra parte en relación con su estructura organizacional, cultura, filosófica, objetivos de comercialización, competencia, resultados contables y financieros y en general a la información a la que se tenga acceso, como consecuencia de este contrato, se tratara en forma confidencial, y no se utilizara para cualquier fin distinto al de este contrato y no la divulgara a tercero alguno sin el consentimiento previo por escrito de la otra parte.

Para garantizar la confidencialidad de la información materia de la presente cláusula AMBAS PARTES se comprometen en que en los contratos que cada parte celebre con su personal y/o trabajadores y/o terceras personas que deban intervenir en la consecución materia del presente contrato, incluirán una cláusula de confidencialidad similar a la presente en la cual queden debidamente protegidos los intereses de AMBAS PARTES.

Las partes convienen en que, en caso de incumplimiento de lo previsto en al presente cláusula, la parte que incumpla pagara a la otra parte, a título de indemnización, la cantidad que resulte como daños y perjuicios efectivamente causados en esta última.

DECIMA.- Requerimientos y citatorios.- En caso de que alguna autoridad judicial o administrativa hiciere del conocimiento o notificare algún citatorio, requerimiento o

emplazamiento a juicio laboral a "EL CLIENTE", éste se obliga, bajo su más estricta responsabilidad, a hacerlo del conocimiento de "LA EMPRESA" a la brevedad posible y a más tardar dentro de las 24 horas siguientes cuando se trate de un requerimiento de tipo administrativo y dentro de las 72 horas siguientes en caso de Demandas Laborales, a que lo haya recibido, en el entendido que de no hacerlo, cualquier pago, obligación, multa, indemnización o cualquier cantidad que se derive de dicha omisión será a cargo de "EL CLIENTE".

DECIMA PRIMERA.- Vigencia. El presente Contrato tendrá una vigencia de TIEMPO INDEFINIDO, a menos que cualquiera de las partes diera aviso por escrito a la otra, su deseo de darlo por terminado cuando menos con 60 (sesenta) días calendario de anticipación, a la fecha en la cual pretenda que surta efectos la terminación.

DECIMA SEGUNDA.- Rescisión. El presente Contrato continuará en pleno vigor y efecto durante el plazo de vigencia señalado en la Cláusula anterior y podrá ser terminado en forma anticipada únicamente en caso de que ocurra cualquiera de los eventos señalados a continuación, en cuyo caso, la parte perjudicada podrá exigir la rescisión del presente Contrato y el pago de una pena convencional equivalente al pago promedio de una semana de las cantidades establecidas en la Cláusula Quinta anterior, de pleno derecho y sin necesidad de declaración judicial, mediante aviso por escrito enviado a la parte responsable del incumplimiento:

1.- La reducción por parte de "EL CLIENTE" de más del 20% (veinte por ciento) del total del personal suministrado por "LA EMPRESA" ó del importe de la nómina, siempre y cuando sea con cargo de "LA EMPRESA", en los términos del presente Contrato, en un periodo de doce meses, sin causa justificada a juicio de "LA EMPRESA".

2.- El incumplimiento de las obligaciones del presente Contrato por cualquiera de las partes del mismo, si dicho incumplimiento existiere cinco días calendario después de haber recibido notificación por escrito de la contraparte solicitándole o requiriéndole el cumplimiento específico.

En caso de terminación o rescisión del presente Contrato, a partir de la fecha en que la misma sea notificada, será a cargo exclusivo de "EL CLIENTE" la relación laboral de el personal así como el reconocimiento a cada una de las personas, de su antigüedad, prestaciones y sueldos, quienes a partir de dicha fecha, automáticamente serán considerados como trabajadores de "EL CLIENTE" y por tanto, este último será el único responsable y obligado al cumplimiento de las obligaciones con el personal.

DECIMA TERCERA.- Fianza de Cumplimiento. LA EMPRESA, constituirá una Poliza de Fianza en Moneda Nacional expedida por Institucion Mexicana legalmente autorizada para tal efecto, a favor de el Cliente, con una vigencia desde su expedición y hasta la terminación del presente contrato, como Garantia de la calidad de los servicios, por el monto equivalente a un mes del valor de la primer nomina de el Cliente (Sin incluir el Iva), a fin de garantizar el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones contraídas en el presente instrumento.

DECIMA CUARTA.- Avisos: Todas las comunicaciones y avisos que deban hacerse las partes en relación con el presente Contrato, deberán ser por escrito y en los términos establecidos en el mismo, a los domicilios fiscales que a continuación se indican y a través de las personas relacionadas en el "Anexo E".

"LA EMPRESA":

PROCESOS Y SUMINISTROS LABORALES, S.A. DE C.V.
CALLE KELVIN 8
COL. ANZURES
DELEG. MIGUEL HIDALGO
C.P. 11590.
MÉXICO, D. F.

"EL CLIENTE":

LA ESTRELLA DE CUERNAVACA, S.A. DE C.V.
AVENIDA DOMINGO DIEZ NO. 1880.
COL. MARAVILLAS
CUERNAVACA, MORELOS
C.P. 62230

DECIMA CUARTA.- Legislación Aplicable y Jurisdicción: Para la interpretación, cumplimiento y ejecución de este Contrato, las partes se someten a las leyes aplicables y a la jurisdicción de los tribunales competentes de la Ciudad de México, Distrito Federal, renunciando las partes a cualquier otra jurisdicción o fuero que pudiese corresponderles en virtud de sus domicilios actuales o futuros o por cualquier otra causa.

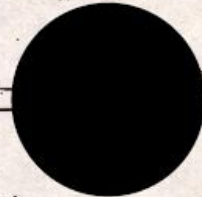
El presente Contrato se firma el día 05 del mes de Julio de 2010 en la Ciudad de México Distrito Federal.

"LA EMPRESA"



TESTIGO

"EL CLIENTE"



TESTIGO



Anexo dos.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA [REDACTED], S.A. DE C.V., POR CONDUCTO DE SU REPRESENTANTE LEGAL EL C. [REDACTED] QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL PATRÓN” Y POR LA OTRA EL (A) C. [REDACTED] QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL TRABAJADOR”, MISMO QUE SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES:

I.- Declara “EL PATRÓN”:

- a).- Ser una Sociedad Mercantil constituida legalmente conforme a las leyes de los Estados Unidos Mexicanos.
- b).- Que está representada en este acto por la señora el C. [REDACTED] en su calidad de Representante Legal de “EL PATRÓN”.
- c).- Que tiene su domicilio en: [REDACTED] Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06800.
- d).- Que requiere contratar los servicios de “EL TRABAJADOR”, estrictamente por el tiempo que se precise en este instrumento, que resulta de la naturaleza del trabajo a desarrollar y conforme a los términos y condiciones que estipulan en este contrato.
- e).- Que es su voluntad celebrar el presente contrato y que su consentimiento no se encuentra viciado ni por error, violencia, dolo o lesión.

II.- Declara “EL TRABAJADOR”:

- a).- Está en capacidad mental y legal de celebrar el presente contrato entendiendo su contenido y alcances legales.
- b).- Que sus datos generales son los siguientes:
 - Llamarse como ha quedado escrito con anterioridad.
 - De nacionalidad: Mexicana.
 - Sexo: [REDACTED]
 - Edad: 19 años.
 - Fecha de nacimiento: [REDACTED]
 - Estado Civil: Soltero.
 - Domicilio particular en: [REDACTED]
 - RFC: [REDACTED]
 - CURP: [REDACTED]
- c).- Que tiene los conocimientos, capacidad, aptitudes y facultades suficientes, así como la práctica e interés necesarios para desempeñar el trabajo de: VENDEDOR y cuyo servicio personal consiste en: Realizar labores de venta de mostrador.
- d).- Que se encuentra en pleno uso de sus derechos civiles y políticos y que nunca ha sido condenado por algún delito del orden común o federal.
- e).- Que es su voluntad celebrar el presente contrato y que su consentimiento no se encuentra viciado ni por error, violencia, dolo o lesión.
- f).- Que está conforme en prestar sus servicios en términos de lo pactado en este contrato, cumpliendo con todas y cada una de las obligaciones que derivan del mismo y de las distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Ambas partes declaran por mutuo consentimiento celebrar este contrato por **TIEMPO DETERMINADO** dada la naturaleza del trabajo a desarrollar y que para tales efectos se sujetaran a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y sujetan a las siguientes clausulas:

CLAUSULAS:

PRIMERA.- “EL TRABAJADOR” se obliga a prestar a “EL PATRON” su servicio personal subordinado, consistente en todo lo relacionado con la actividad para la cual fue contratado. Los servicios contratados deberán ser desempeñados o ejecutados por “EL TRABAJADOR”, en el lugar donde se encuentren o encontraren las instalaciones de “LA EMPRESA” y/o donde ésta así lo asigne, aceptando el hecho de ser cambiado de establecimiento por necesidades de “LA EMPRESA”, así como el horario de labores en caso de que dicho centro de trabajo opere con uno distinto.

SEGUNDA.- “EL TRABAJADOR” queda obligado a guardar para si toda información que reciba de “EL PATRON” con motivo del desempeño de sus servicios, así como la que él adquiera personalmente, reconociendo ser propiedad de “EL PATRON” en todo tiempo y lugar los artículos, folletos, estudios, publicaciones, manuales, dibujos, trazos, herramientas, fotografías y en general todos los datos de información verbal que se le proporcione con motivo del trabajo, así como lo que el propio trabajador prepare o formule en relación o conexión a sus actividades, por lo que se obliga a conservar en buen estado dichos artículos y a no sustraerlos del lugar, salvo por necesidad del servicio y previa autorización escrita por “EL PATRÓN”, comprometiéndose a entregarlos él mismo en el momento en que este lo requiera.

Asimismo “EL TRABAJADOR” asume en este acto la obligación de guardar con carácter confidencial toda aquella información a la que tenga acceso con motivo de los servicios que le brinde a “EL PATRÓN” en términos de este contrato individual de trabajo considerándose para ello como secreto industrial, en términos de los artículos 82, 83, 84, 85, 86, 86 bis 1, 223, 224, 225, 226 y demás relativos y aplicables de la Ley de Propiedad Industrial en vigor; así como los artículos 210 y 211 del Código Penal Federal vigente en la República Mexicana y sus correlativos en los ordenamientos locales que pudieran corresponder por cuestión de jurisdicción, domicilio o ejecutabilidad de las obligaciones contenidas en el presente instrumento, cuyo contenido de dichos preceptos es ampliamente conocido por “EL TRABAJADOR” por lo que en consecuencia, le queda estrictamente prohibido transmitir por cualquier medio o autorizar el uso de la información a un tercero, obligándose “EL TRABAJADOR” en caso de incumplimiento a pagar a “EL PATRON” los daños y perjuicios que se le ocasionen, aún en el caso de no darse por definido el daño o perjuicio causado.

TERCERA.- Este contrato se celebra por tiempo determinado y se dará por concluido sin responsabilidad para las partes el día 14 de noviembre de 2018 por tratarse de un trabajo eventual que consiste en: Realizar labores de venta de mostrador y que no constituye una actividad normal o permanente de “EL PATRON”, la cual únicamente puede ejecutarse con el personal de planta, en apoyo a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- Las partes convienen en que, al vencimiento del término estipulado en la cláusula tercera que antecede, este contrato quedará terminado automáticamente sin necesidad de aviso ni de ningún otro requisito en términos de la Fracción III del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- “EL TRABAJADOR” percibirá por la prestación de los servicios a que se refiere el presente contrato un salario diario de \$233.33 (DOSCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 33/100 M.N.), mismo que servirá de base para el pago de cualquier prestación o indemnización que pudiera resultar en términos de este contrato. Del salario anterior “EL PATRÓN” hará por cuenta de “EL TRABAJADOR” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la Renta, cuota sindical, cuotas al Seguro Social, INFONAVIT, SAR, etc.

SEXTA.- El salario se cubrirá quincenalmente en moneda de curso legal, durante la jornada de trabajo y durante la forma más segura que determine “EL PATRÓN” precisamente los días 15 y 30 de cada mes y solo para el caso de que el día de pago sea inhábil, el mismo se efectuará el día inmediato anterior. El día de pago podrá ser cambiado por “EL PATRON” según sus necesidades y el lugar de pago será en el lugar donde se presten los

servicios o donde “EL PATRÓN” designe, estando obligado “EL TRABAJADOR” a firmar las constancias de pago.

SEPTIMA.-“EL PATRÓN” contrata los servicios de “EL TRABAJADOR” para que este labore en la categoría de: VENDEDOR.

OCTAVA.-“EL TRABAJADOR” se obliga a:

a).- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique “EL PATRÓN” para la seguridad y protección de los trabajadores.

b).- Desempeñar al servicio bajo la dirección de “EL PATRÓN” o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo conveniente al trabajo.

c).- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenido.

d).- Observar buenas costumbres durante el servicio.

e).- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en las normas vigentes de “EL PATRÓN” para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable.

f).- Poner en conocimiento de “EL PATRÓN” las enfermedades que padezcan tan pronto como tenga conocimiento de las mismas.

g).- A cumplir con las disposiciones señaladas en el Reglamento Interior de Trabajo, al igual que cualquier disposición transitoria o permanente de operaciones o normas de trabajo que le sean aplicables, y en general cualquier circular, memorando, oficio o comunicación que se publique en los tableros de aviso del lugar en que presta sus servicios “EL TRABAJADOR”, o por cualquier otro medio, “EL TRABAJADOR” queda debidamente notificado de ellos, así como de los sistemas y controles administrativos relacionados con su objeto social.

NOVENA.- “EL TRABAJADOR” declara bajo protesta de decir verdad que tiene los conocimientos, capacidades, aptitudes y facultades suficientes, así como la práctica e interés necesarios para desempeñar el trabajo contratado en los términos a que se refiere este contrato.

DÉCIMA.- “EL TRABAJADOR” es contratado por la Empresa para desempeñar su trabajo en una jornada semanal de 48 horas obligatorias, contando con sesenta minutos intermedios para descansar o tomar sus alimentos, fuera del centro de trabajo. Aun cuando la Empresa establezca jornadas que cuantifiquen menos de 48 horas semanales, “EL TRABAJADOR” queda obligado a las referidas 48 horas semanales de servicio, en el entendido que el horario de trabajo podrá ser rolado, fijo o mixto, siempre que no se exceda de la jornada legal.

La Empresa podrá modificar el horario de trabajo antes señalado según las necesidades de servicio. Dichos cambios de horarios podrán ser con carácter temporal o definitivo. La Empresa al establecer los horarios de trabajo desde el momento de la contratación de “EL TRABAJADOR” o durante la vigencia del contrato, podrá distribuir la jornada o adoptar modalidades de acuerdo con lo previsto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA.- Por cada seis días de trabajo “EL TRABAJADOR” disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. El día que le corresponde descansar será aquel que se designe y podrá ser variado por “EL PATRÓN”, según sus necesidades.

En caso de que “EL TRABAJADOR” preste sus servicios en un día domingo, tendrá derecho a una prima dominical adicional de un 25% sobre su cuota diaria.

DECIMA SEGUNDA.- Cuando la jornada ordinaria de trabajo deba prolongarse por circunstancias especiales, “EL TRABAJADOR” se obliga a laborar tiempo extra en los términos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que solo se considerarán y pagarán como horas extras, aquellas que excedan de 48 horas semanales en jornada diurna o de la que corresponda en términos del artículo 61 de la Ley Federal de

Trabajo, y siempre y cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por **“EL PATRÓN”** o sus representantes legales, pues de no ser así **“EL TRABAJADOR”** tiene estrictamente prohibido laborar tiempo extra. La jornada de trabajo podrá ser cambiada por **“EL PATRÓN”** de acuerdo a sus necesidades, así como a su catálogo de actividades.

DECIMA TERCERA.- “EL TRABAJADOR” tendrá derecho a gozar de los días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro que se señalan en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y que resulten durante el tiempo que el mismo preste sus servicios para **“EL PATRÓN”**.

DECIMA CUARTA.- “EL TRABAJADOR” percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcional al tiempo de los servicios prestados, con una prima del 25% sobre los salarios correspondientes a las mismas, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo y con arreglo a lo dispuesto en los artículos 76, 79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA QUINTA.- “EL TRABAJADOR” recibirá en base a la Ley Federal del Trabajo un aguinaldo anual fijado en el equivalente a 15 días de salario o en su caso, la parte proporcional al tiempo de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 87 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEXTA.- “EL TRABAJADOR” recibirá Capacitación y Adiestramiento en Términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo; por su parte **“EL TRABAJADOR”** se compromete a sujetarse a los cursos de Capacitación y Adiestramiento instrumentados por la Comisión Mixta y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según los disponen los artículos 153-A, 153-B, 153-H, 153-I y demás relativos y aplicables a la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- Para los efectos correspondientes, queda establecido que **“EL TRABAJADOR”** ingresó a prestar sus servicios para **“EL PATRÓN”** el 16 de octubre de 2018.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican e impuestos de su contenido lo firman.

En la Ciudad de México, a 16 de octubre de 2018.



“EL TRABAJADOR”

“EL PATRÓN”

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA **COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS ALIMENTARIOS, S.A. DE C.V.**, POR CONDUCTO DE SU REPRESENTANTE LEGAL EL C. **FRANCISCO PATRÓN** A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL PATRÓN” Y POR LA OTRA EL (A) C. **FRANCISCO PATRÓN** QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL TRABAJADOR”, MISMO QUE SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES:

I.- Declara “EL PATRÓN”:

- a).- Ser una Sociedad Mercantil constituida legalmente conforme a las leyes de los Estados Unidos Mexicanos.
- b).- Que está representada en este acto por la señora el C. **FRANCISCO PATRÓN** en su calidad de Representante Legal de “EL PATRÓN”.
- c).- Que tiene su domicilio en: **Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06800.**
- d).- Que requiere contratar los servicios de “EL TRABAJADOR”, estrictamente por el tiempo que se precise en este instrumento, que resulta de la naturaleza del trabajo a desarrollar y conforme a los términos y condiciones que estipulan en este contrato.
- e).- Que es su voluntad celebrar el presente contrato y que su consentimiento no se encuentra viciado ni por error, violencia, dolo o lesión.

II.- Declara “EL TRABAJADOR”:

- a).- Está en capacidad mental y legal de celebrar el presente contrato entendiendo su contenido y alcances legales.
- b).- Que sus datos generales son los siguientes:
 - Llamarse como ha quedado escrito con anterioridad.
 - De nacionalidad: Mexicana.
 - Sexo: **MA**
 - Edad: 19 años.
 - Fecha de nacimiento: **15/03/2002**
 - Estado Civil: Soltero.
 - Domicilio particular en: **Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06800.**
 - RFC: **FRANPA020315A**
 - CURP: **FRANPA020315A0000**
- c).- Que tiene los conocimientos, capacidad, aptitudes y facultades suficientes, así como la práctica e interés necesarios para desempeñar el trabajo de: **VENDEDOR** y cuyo servicio personal consiste en: Realizar labores de venta de mostrador.
- d).- Que se encuentra en pleno uso de sus derechos civiles y políticos y que nunca ha sido condenado por algún delito del orden común o federal.
- e).- Que es su voluntad celebrar el presente contrato y que su consentimiento no se encuentra viciado ni por error, violencia, dolo o lesión.
- f).- Que está conforme en prestar sus servicios en términos de lo pactado en este contrato, cumpliendo con todas y cada una de las obligaciones que derivan del mismo y de las distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Ambas partes declaran por mutuo consentimiento celebrar este contrato por **TIEMPO DETERMINADO** dada la naturaleza del trabajo a desarrollar y que para tales efectos se sujetaran a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y sujetan a las siguientes clausulas:

CLAUSULAS:

PRIMERA.- “EL TRABAJADOR” se obliga a prestar a “EL PATRON” su servicio personal subordinado, consistente en todo lo relacionado con la actividad para la cual fue contratado. Los servicios contratados deberán ser desempeñados o ejecutados por “EL TRABAJADOR”, en el lugar donde se encuentren o encontraren las instalaciones de “LA EMPRESA” y/o donde ésta así lo asigne, aceptando el hecho de ser cambiado de establecimiento por necesidades de “LA EMPRESA”, así como el horario de labores en caso de que dicho centro de trabajo, opere con uno distinto.

SEGUNDA.- “EL TRABAJADOR” queda obligado a guardar para sí toda información que reciba de “EL PATRON” con motivo del desempeño de sus servicios, así como la que él adquiera personalmente, reconociendo ser propiedad de “EL PATRON” en todo tiempo y lugar los artículos, folletos, estudios, publicaciones, manuales, dibujos, trazos, herramientas, fotografías y en general todos los datos de información verbal que se le proporcione con motivo del trabajo, así como lo que el propio trabajador prepare o formule en relación o conexión a sus actividades, por lo que se obliga a conservar en buen estado dichos artículos y a no sustraerlos del lugar, salvo por necesidad del servicio y previa autorización escrita por “EL PATRÓN”, comprometiéndose a entregarlos él mismo en el momento en que este lo requiera.

Asimismo “EL TRABAJADOR” asume en este acto la obligación de guardar con carácter confidencial toda aquella información a la que tenga acceso con motivo de los servicios que le brinde a “EL PATRÓN” en términos de este contrato individual de trabajo considerándose para ello como secreto industrial, en términos de los artículos 82, 83, 84, 85, 86, 86 bis 1, 223, 224, 225, 226 y demás relativos y aplicables de la Ley de Propiedad Industrial en vigor; así como los artículos 210 y 211 del Código Penal Federal vigente en la República Mexicana y sus correlativos en los ordenamientos locales que pudieran corresponder por cuestión de jurisdicción, domicilio o ejecutabilidad de las obligaciones contenidas en el presente instrumento; cuyo contenido de dichos preceptos es ampliamente conocido por “EL TRABAJADOR” por lo que en consecuencia, le queda estrictamente prohibido transmitir por cualquier medio o autorizar el uso de la información a un tercero, obligándose “EL TRABAJADOR” en caso de incumplimiento a pagar a “EL PATRON” los daños y perjuicios que se le ocasionen, aún en el caso de no darse por definido el daño o perjuicio causado.

TERCERA.- Este contrato se celebra por tiempo determinado y se dará por concluido sin responsabilidad para las partes el día 14 de noviembre de 2018 por tratarse de un trabajo eventual que consiste en: Realizar labores de venta de mostrador, y que no constituye una actividad normal o permanente de “EL PATRON”, la cual únicamente puede ejecutarse con el personal de planta, en apoyo a lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- Las partes convienen en que, al vencimiento del término estipulado en la cláusula tercera que antecede, este contrato quedará terminado automáticamente sin necesidad de aviso ni de ningún otro requisito en términos de la Fracción III del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- “EL TRABAJADOR” percibirá por la prestación de los servicios a que se refiere el presente contrato un salario diario de \$109.56 (CIENTO NUEVE PESOS 56/100 M.N.), mismo que servirá de base para el pago de cualquier prestación o indemnización que pudiera resultar en términos de este contrato. Del salario anterior “EL PATRÓN” hará por cuenta de “EL TRABAJADOR” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la Renta, cuota sindical, cuotas al Seguro Social, INFONAVIT, SAR, etc.

SEXTA.- El salario se cubrirá quincenalmente en moneda de curso legal, durante la jornada de trabajo y durante la forma más segura que determine “EL PATRÓN” precisamente los días 15 y 30 de cada mes y solo para el caso de que el día de pago sea inhábil, el mismo se efectuará el día inmediato anterior. El día de pago podrá ser cambiado por “EL PATRON” según sus necesidades y el lugar de pago será en el lugar donde se presten los servicios o donde “EL PATRÓN” designe, estando obligado “EL TRABAJADOR” a firmar las constancias de pago.

SEPTIMA.-“EL PATRÓN” contrata los servicios de **“EL TRABAJADOR”** para que este labore en la categoría de: VENDEDOR.

OCTAVA.- “EL TRABAJADOR” se obliga a:

a).- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique **“EL PATRÓN”** para la seguridad y protección de los trabajadores.

b).- Desempeñar al servicio bajo la dirección de **“EL PATRÓN”** o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo conveniente al trabajo.

c).- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenido.

d).- Observar buenas costumbres durante el servicio.

e).- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en las normas vigentes de **“EL PATRÓN”** para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable.

f).- Poner en conocimiento de **“EL PATRÓN”** las enfermedades que padezcan tan pronto como tenga conocimiento de las mismas.

g).- A cumplir con las disposiciones señaladas en el Reglamento Interior de Trabajo, al igual que cualquier disposición transitoria o permanente de operaciones o normas de trabajo que le sean aplicables, y en general cualquier circular, memorando, oficio o comunicación que se publique en los tableros de aviso del lugar en que presta sus servicios **“EL TRABAJADOR”**, o por cualquier otro medio, **“EL TRABAJADOR”** queda debidamente notificado de ellos, así como de los sistemas y controles administrativos relacionados con su objeto social.

NOVENA.- “EL TRABAJADOR” declara bajo protesta de decir verdad que tiene los conocimientos, capacidades, aptitudes y facultades suficientes, así como la práctica e interés necesarios para desempeñar el trabajo contratado en los términos a que se refiere este contrato.

DÉCIMA.- “EL TRABAJADOR” es contratado por la Empresa para desempeñar su trabajo en una jornada semanal de 48 horas obligatorias, contando con sesenta minutos intermedios para descansar o tomar sus alimentos, fuera del centro de trabajo. Aun cuando la Empresa establezca jornadas que cuantifiquen menos de 48 horas semanales, **“EL TRABAJADOR”** queda obligado a las referidas 48 horas semanales de servicio, en el entendido que el horario de trabajo podrá ser rolado, fijo o mixto, siempre que no se exceda de la jornada legal.

La Empresa podrá modificar el horario de trabajo antes señalado según las necesidades de servicio. Dichos cambios de horarios podrán ser con carácter temporal o definitivo. La Empresa al establecer los horarios de trabajo desde el momento de la contratación de **“EL TRABAJADOR”** o durante la vigencia del contrato, podrá distribuir la jornada o adoptar modalidades de acuerdo con lo previsto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA.- Por cada seis días de trabajo **“EL TRABAJADOR”** disfrutará de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. El día que le corresponde descansar será aquel que se designe y podrá ser variado por **“EL PATRÓN”**, según sus necesidades.

En caso de que **“EL TRABAJADOR”** preste sus servicios en un día domingo, tendrá derecho a una prima dominical adicional de un 25% sobre su cuota diaria.

DECIMA SEGUNDA.- Cuando la jornada ordinaria de trabajo deba prolongarse por circunstancias especiales, **“EL TRABAJADOR”** se obliga a laborar tiempo extra en los términos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que solo se considerarán y pagarán como horas extras, aquellas que excedan de 48 horas semanales en jornada diurna o de la que corresponda en términos del artículo 61 de la Ley Federal de Trabajo, y siempre y cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por **“EL PATRÓN”** o sus representantes legales, pues de no ser así **“EL TRABAJADOR”** tiene

estrictamente prohibido laborar tiempo extra. La jornada de trabajo podrá ser cambiada por "EL PATRÓN" de acuerdo a sus necesidades, así como a su catálogo de actividades.

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a gozar de los días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro que se señalan en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y que resulten durante el tiempo que el mismo preste sus servicios para "EL PATRÓN".

DECIMA CUARTA.- "EL TRABAJADOR" percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcional al tiempo de los servicios prestados, con una prima del 25% sobre los salarios correspondientes a las mismas, teniendo en cuenta el término de la relación de trabajo y con arreglo a los dispuesto en los artículos 76,79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA QUINTA.- "EL TRABAJADOR" recibirá en base a la Ley Federal del Trabajo un aguinaldo anual fijado en el equivalente a 15 días de salario o en su caso, la parte proporcional al tiempo de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 87 del ordenamiento legal antes citado.

DECIMA SEXTA.- "EL TRABAJADOR" recibirá Capacitación y Adiestramiento en Términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo; por su parte "EL TRABAJADOR" se compromete a sujetarse a los cursos de Capacitación y Adiestramiento instrumentados por la Comisión Mixta y aprobados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, según los disponen los artículos 153-A, 153-B, 153-H, 153-I y demás relativos y aplicables a la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- Para los efectos correspondientes, queda establecido que "EL TRABAJADOR" ingresó a prestar sus servicios para "EL PATRÓN" el 16 de octubre de 2018.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican e impuestos de su contenido lo firman.

En la Ciudad de México, a 16 de octubre de 2018.


"EL TRABAJADOR"
XXX
XXX

"EL PATRÓN"
XXX

TESTIGO

TESTIGO.

Anexo tres.

ANEXO PARA CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO AVISO DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD.

En relación con su solicitud de empleo, es necesario que **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX S.A. DE C.V.** (en lo sucesivo "La Empresa") recopile, reciba y administre ciertos datos personales incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa: (i) su nombre, domicilio, número telefónico, dirección de correo electrónico y otra información de contacto; (ii) su nacionalidad, ciudadanía, país de residencia, registro federal de contribuyentes, número de seguro social, clave única de registro de población y estado civil; (iii) información relativa a su empleo actual y empleos anteriores, puesto que ocupa actualmente y los puestos que ocupó anteriormente, su experiencia laboral y sueldo; (iv) sus habilidades y aptitudes, incluido su dominio de idiomas, su educación, incluidos los títulos obtenidos y las instituciones a las que asistió, y (v) datos de familiares, cónyuge e hijos, según sea el caso y cualquier otra información que en relación al presente resulte necesario. Dichos datos personales podrán ser recopilados en cualquier momento por "La Empresa".

Por medio de la presente, se hace de su conocimiento que algunos de los datos personales que serán recabados pudieran ser considerados como Datos Personales Sensibles conforme a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.

"La Empresa" podrá utilizar su información y datos personales para diversos fines y para actividades de negocios, como son las siguientes: (i) para llevar a cabo investigaciones y análisis, realizar informes estadísticos, establecer esquemas de remuneración y evaluar el desempeño y crecimiento de "La Empresa", (ii) para generar perfiles y estructuras laborales que permitan incrementar y mejorar la productividad, así como para cualesquier otros fines que "La Empresa" considere necesarios para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y (iii) para fines administrativos, como administración de riesgos, para cumplir con obligaciones legales o que estén dirigidos a cumplir con ciertas necesidades, y para resolver o defender quejas y reclamaciones legales.

"La Empresa" tratará su información y datos personales como confidenciales y mantendrá medidas preventivas dirigidas a protegerla contra pérdida, mal uso, acceso no autorizado, alteración o destrucción, no la divulgará para otro propósito que no sea el establecido en el presente Aviso de Privacidad. Su información será tratada como confidencial y será administrada durante el tiempo necesario para lograr los fines mencionados en el presente Aviso de Privacidad, el cual podrá actualizarse para reflejar los cambios en nuestras prácticas para recabar información.

Al aceptar este Aviso de Privacidad y dar de alta sus datos personales sensibles, Usted reconoce que entiende y acepta la recopilación y transmisión de su información y datos personales por parte de "La Empresa" según se señala en el presente Aviso de Privacidad, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares. Se le informa lo siguiente:

Derechos ARCO: Conforme a la Ley de Protección de Datos Personales Usted tiene el derecho de ejercer en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación cancelación y oposición (los "Derechos ARCO") de su información mediante una solicitud por escrito que al efecto presente a "La Empresa".


XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Anexo cuatro.

CONVENIO DE CONFIDENCIALIDAD QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA **INVESTIMIENTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS S.A. DE C.V.**, REPRESENTADO EN ESTA ACTO POR EL SEÑOR ROBERTO GUTIERREZ MARTÍNEZ, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "PRESTATARIO", Y POR LA OTRA PARTE LA C. **INVESTIMIENTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS S.A. DE C.V.** A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL PRESTADOR DE SERVICIOS", Y A QUIENES CUANDO SE NOMBRAN EN SU CONJUNTO, SE LES DENOMINARÁ COMO "LAS PARTES", MISMO QUE CELEBRAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

I.- Declara "EL PRESTATARIO" por conducto de su apoderado legal, bajo protesta de decir verdad:

II.1.- Ser una sociedad mexicana debidamente constituida conforme a las leyes mexicanas y bajo la denominación de **SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE**, lo cual acredita con su Acta Constitutiva Número **1**, otorgada ante la Fe del Notario Público Licenciado **JUAN CARLOS GONZALEZ GONZALEZ**, Notario Público Número **100000000** del Distrito federal.

II.2.- Que acredita la personalidad con la escritura pública que antecede;

II.3.- Que su representante legal cuenta con facultades para la celebración del presente contrato;

II.4.- Que su domicilio de encuentra ubicado en: **AV. INSURGENTES SUR S/N. COL. CENTRO DE LA SIERRA. CDMX.**

II.5.- Que cuenta con Registro Federal del Contribuyente del Servicio de Administración Tributaria con clave **12345678901234567890**

II.6.- Que está de acuerdo en celebrar el presente Convenio de Confidencialidad con el C. **ROBERTO GUTIERREZ MARTÍNEZ** En todos y cada uno de los términos que más adelante se establecen.

I.- Declara por su propio derecho "EL PRESTADOR DE SERVICIOS"

I.1.- Ser una Persona física, con los siguientes generales:

-Clave Única de Registro de Población C.U.R.P.: **12345678901234567890**

-Registro Federal del Contribuyente: **12345678901234567890**

I.2.- Que cuenta con plenas facultades para obligarse en los términos del presente contrato; y

I.3.- Que señala como domicilio el ubicado en: **AV. INSURGENTES SUR S/N. COL. CENTRO DE LA SIERRA. CDMX.**

I.4.- Es su voluntad la celebración del presente contrato en todos y cada uno de sus términos.

III.- Expuesto lo anterior, las partes se reconocen mutuamente la personalidad con que se ostentan y están de acuerdo en sujetar el presente contrato a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- "EL PRESTATARIO", cuando sea necesario, proporcionará a **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"**, la "información confidencial" que requiera para el desarrollo de los servicios profesionales que el primero hubiere encomendado al segundo de los nombrados.

SEGUNDA.- "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" a partir de la fecha de firma del presente convenio, se obliga, a no enajenar, arrendar, ceder, transmitir, prestar, grabar, negociar, revelar, publicar, enseñar, mostrar, dar a conocer o de alguna otra forma divulgar o proporcionar la información confidencial y/o secreto industrial a ninguna persona física o moral, nacional o extranjera, pública o privada, por cualquier medio, aun cuando se trate de incluirla o entregarla en otros documentos como estudios, reportes, propuestas u ofertas, ni en todo ni en parte, por ningún motivo a terceras personas físicas o morales, nacionales o extranjeras, públicas o privadas, presentes o futuras, que no hayan sido autorizadas previamente y por escrito por parte de **"EL PRESTATARIO"**. En caso de incumplimiento por parte de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** a lo estipulado en la presente cláusula, este último será responsable de todos los daños y perjuicios que pudieren causarse a **"EL PRESTATARIO"** por dicho incumplimiento.

TERCERA.- "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" conviene y acepta expresamente que no podrá, aprovechar o utilizar, en ningún caso, la información confidencial y/o secretos industriales para sí o para fines propios. Así mismo, asume la obligación de no revelar la "información confidencial" por un periodo de dos años contados a partir de la fecha de firma del presente contrato y dos años más, contados a partir de que **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** hubiere dejado de prestar sus servicios profesionales a la orden de **"EL PRESTATARIO"**. En caso de incumplimiento por parte de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** a lo estipulado en la presente cláusula, este último será responsable de todos los daños y perjuicios que pudieren causarse a **"EL PRESTATARIO"** por dicho incumplimiento. Lo anterior, para los efectos legales conducentes.

CUARTA.- La obligación de no enajenar, arrendar, prestar, gravar, negociar, revelar, publicar, enseñar, dar a conocer, transmitir o de alguna otra forma divulgar o proporcionar a cualquier persona física o moral, nacional o extranjera, pública o privada, presente o futura, por cualquier medio, incluyendo los indicados en la cláusula segunda del presente instrumento, la información confidencial y/o secretos industriales prevista en este convenio se extiende a los socios, directivos, gerentes, asesores, dependientes y demás personas físicas o morales que pudieren guardar cualesquier relación con **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"**, por lo que éste último se obliga a comprometer a las personas referidas en este párrafo al cumplimiento de este contrato y, de igual forma, a no referirse a la "información confidencial" en público ni en privado, independientemente de los fines de la exposición, ya sea cátedra, conferencia o cualquier otro medio, sin importar si dichas cátedras o conferencias o demás medios son o no pagado. En caso de incumplimiento por parte de **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** a lo estipulado en la presente cláusula, este último será responsable de todos los daños y perjuicios que pudieren causarse a **"EL PRESTATARIO"** por dicho incumplimiento.

En virtud de lo anterior, queda entendido que **"EL PRESTADOR DE SERVICIOS"** y el personal a su cargo debe asegurarse que cada receptor de la información mencionada en el párrafo que antecede se adhiera al compromiso de confidencialidad previsto en este contrato.

QUINTA.- "EL PRESTADOR DE SERVICIOS" reconoce, conviene y acepta que toda la información a que tendrá acceso durante la prestación de

servicios que le une a “EL PRESTATARIO” es en todo tiempo propiedad de ésta última.

SEXTA.- “EL PRESTATARIO” podrá reclamar o solicitar a “EL PRESTADOR DE SERVICIOS” se le devuelva cualesquier información confidencial en cualquier tiempo aún y cuando la relación contractual entre estos últimos hubiere terminado, misma información confidencial que podrá consistir, enunciativamente, mas no limitativamente en cualesquier original y/o fotocopia y/o reproducciones de la información confidencial y/o secretos industriales que “EL PRESTADOR DE SERVICIOS” tuviere en su posesión así como la que pudiere estar en posesión de personas a las cuales dicha información les haya sido divulgada.

SÉPTIMA.- “EL PRESTATARIO” debe autorizar por escrito y previamente a “EL PRESTADOR DE SERVICIOS” en caso de que sea su deseo, sobre la necesidad de divulgar todo o parte de la información confidencial y/o secreto industrial a un tercero.

OCTAVA.- La vigencia del presente contrato será durante todo el tiempo que hubiere de durar la relación de servicios profesionales celebrada entre “LAS PARTES” y aún dos años después de que dicha relación hubiere llegado a su término.

NOVENA.- En caso de que una o más de las disposiciones contenidas en este contrato sea, por cualquier razón, inválida, ilegal o no ejercitable en cualquier aspecto, tal invalidez o ilegalidad no afectará cualquier otra disposición aquí prevista y este contrato será interpretado como si tal disposición inválida o ilegal nunca hubiera sido incluida.

DÉCIMA.- El presente convenio solo puede ser modificado por escrito y debidamente firmado por todas “LAS PARTES” comparecientes.

DÉCIMA PRIMERA.- Todo aviso o notificación que deban hacerse las partes respecto del presente contrato se realizará por escrito a los siguientes domicilios:

“EL PRESTADOR DE SERVICIOS”	“EL PRESTATARIO”

Asimismo, si por cualquier causa alguna de “LAS PARTES” comparecientes cambia su domicilio, la parte que sufra el cambio deberá notificarlo con una anticipación de seis días naturales a la fecha en que ocurra el cambio, de lo contrario las notificaciones hechas al anterior domicilio surtirán todos sus efectos.

DÉCIMA SEGUNDA.- Para la interpretación y cumplimiento de este convenio, así como para la resolución de cualquier controversia relacionada con el mismo “LAS PARTES” convienen en que se apliquen las cláusulas de este contrato y las leyes de México, Distrito Federal, y para todo lo relativo al mismo, se someterán a la jurisdicción de los tribunales de la ciudad de México, Distrito, Federal, renunciando expresamente a cualquier otro fuero que por cualquier causa pudiere corresponderles.

DÉCIMA TERCERA.- “LAS PARTES” reconocen y aceptan que las presentes declaraciones y cláusulas contenidas en este convenio dejan sin efecto cualquier acuerdo o negociación sostenido por ellas previamente, prevaleciendo lo dispuesto en este instrumento respecto de cualquier otro acuerdo anterior.

Leído que fue en todas sus partes el contenido del presente convenio y conociendo las partes comparecientes el alcance legal de su contenido, lo suscriben en la Ciudad de México, a 16 de octubre de 2018.



A handwritten signature in blue ink is positioned above a solid black horizontal line. Two large black circles are placed over the signature, likely to redact names. A fingerprint impression is visible on the right side of the signature, overlapping the second black circle.

Anexo cinco.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA SOCIEDAD DENOMINADA: [REDACTED] S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR SU REPRESENTANTE LEGAL EL C. [REDACTED] A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL PRESTATARIO", Y POR LA OTRA PARTE EL (A) C. [REDACTED], POR SU PROPIO DERECHO, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES", DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAÚSULAS:

DECLARACIONES

I.- Declara por su propio derecho "EL PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTE".

I.1.- Ser una Persona física, con los siguientes generales:

-Clave Única de Registro de Población C.U.R.P.: [REDACTED]

-Registro Federal del Contribuyente: [REDACTED]

I.2.- Que cuenta con plenas facultades para obligarse en los términos del presente contrato;

I.3.- Que señala como domicilio el ubicado en: [REDACTED]

I.4.- Es su voluntad la celebración del presente contrato en todos y cada uno de sus términos.

II.- Declara "EL PRESTATARIO", por conducto de su Representante Legal.

II.1.- Ser una sociedad mexicana debidamente constituida conforme a las leyes mexicanas y bajo la denominación de [REDACTED], SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE, lo cual acredita con su Acta Constitutiva Número [REDACTED], otorgada ante la Fe del Notario Público Licenciado [REDACTED] Notario Público número [REDACTED] del Distrito federal.

II.2.- Que su domicilio de encuentra ubicado en: [REDACTED]

II.3.- Que acredita la personalidad con la escritura pública que antecede;

II.4.- Que su representante legal cuenta con facultades para la celebración del presente contrato;

II.5.- Que cuenta con Registro Federal del Contribuyente del Servicio de Administración Tributaria con clave [REDACTED]

II.6.- Que requiere para la realización de su objeto social de los servicios de "EL PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTE" para llevar a cabo las acciones materia de este contrato, y conforme al artículo 27 fracción X de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, verifico que el "PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES" cuenta con elementos técnicos propios, para la celebración de presente instrumento jurídico

III.- Declaraciones de "EL PRESTATARIO" y de "EL PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES" (en los sucesivo "LAS PARTES").

III.1.- Declaran "LAS PARTES" que tienen facultades suficientes para celebrar este tipo de actos jurídicos;

III.2.- Manifiestan que se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con que se ostentan "LAS PARTES" para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar, y precisados en los términos del presente contrato;

III.3.- Declaran "LAS PARTES" que celebran el presente contrato de manera voluntaria, libre y responsable, sin que a tal efecto exista dolo, lesión y/o algún vicio de la voluntad que lo invalide; y

III.4.- Hechas las declaraciones que anteceden y a efecto de perfeccionar el presente contrato, se obligan de manera recíproca a las siguientes:

CLAÚSULAS

OBJETO

Primera.- “LAS PARTES” convienen que el objeto del presente contrato consiste en que el **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** proporcione tales servicios consistentes en planeación, dirección, administración de los recursos, análisis operacionales y gestión de la empresa, así como la administración, coordinación, supervisión, organización, así como evaluación de estrategias de dirección y expansión y desarrollo de la empresa. Apoyo operativo, implementación y adecuación de servicios, instalación y mantenimiento de conformidad con texto legal vigente; servicios que serán prestados a favor del **“Prestatario”** o de las entidades públicas o privadas, personas físicas o morales, que éste indique.

CONTRAPRESTACIÓN

Segunda. Convienen **“LAS PARTES”** que la contraprestación que el **“Prestatario”** deberá pagar al **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** por los servicios contratados será por honorarios que se asimilan a salarios por cantidades variables y en pagos diferidos. La recepción del pago por parte del **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** implica el reconocimiento y aceptación de que el pago fue hecho en tiempo y forma por parte del **“Prestatario”**, así como la aceptación por parte del mismo **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** de que el monto respectivo fue emitido con su plena conformidad.

De conformidad con la fracción V del artículo 94 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** elige expresamente la opción a que se refiere dicho ordenamiento jurídico, en relación al pago que habrá de hacerle el **“Prestatario”**.

La contraprestación a que se refiere esta cláusula, deberá ser efectuada en los términos que establece el artículo 94, fracción V, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; ello en virtud de que dicho ordenamiento concede tal opción a el **“Prestador de Servicios Personales Independientes”**.

OBLIGACIONES DEL “PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES”

Tercera. El **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** tendrá las siguientes obligaciones:

- A. Deberá prestar el servicio con toda responsabilidad, probidad y diligencia;
- B. Deberá corregir las anomalías del servicio que le sean reportadas por el **“Prestatario”**, dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas siguientes al reporte que se haga por escrito; y
- C. Deberá prestar en forma personalísima los servicios a que se refiere el objeto de este contrato, sin poder delegarlos, cederlos ni subcontratarlos en forma alguna.

“DERECHOS DEL “PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES”.

Cuarta. El **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** tendrá los siguientes derechos:

A.- Recibir el pago oportuno de la contraprestación a que se hace referencia en la **cláusula Segunda** del presente contrato por parte del **“Prestatario”**, mediante el libramiento y entrega de cheque nominativo, el cual recibirá salvo buen cobro, o en su caso mediante abono o transferencia electrónica en la cuenta que al efecto indique el **“Prestador de Servicios Personales Independientes”**; y

B.- A qué se le informe mediante escrito dentro del plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas siguientes respecto de cualquier anomalía que se presente, por el servicio prestado.

OBLIGACIONES DEL “PRESTATARIO”

Quinta. El **“Prestatario”** tendrá las siguientes obligaciones:

A.- Pagar oportunamente la contraprestación a que se hace referencia en la **cláusula Segunda** del presente contrato; y

B. Se compromete a informar al **“Prestador de Servicios Personales Independientes”**, dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas siguientes y por escrito, de las anomalías del servicio que detecte a fin de que dicho **“Prestador de Servicios Personales Independientes”** proceda a su corrección dentro del plazo mencionado en la **cláusula tercera**, apartado B, del presente instrumento.

DERECHOS DEL “PRESTATARIO”

Sexta. El **“Prestatario”** tendrá los siguientes derechos:

a.- A recibir los servicios objeto del presente contrato, con la debida diligencia, honradez, prontitud y profesionalismo en el desempeño de los mismos; y

b.- A que cualquier anomalía que llegare a presentarse con motivo de la prestación de los servicios, sea atendida por el **“Prestador de Servicios Personales Independientes”**.

NATURALEZA DEL CONTRATO

Séptima. Dada la naturaleza del presente contrato, **“LAS PARTES”** saben y aceptan que no existe relación laboral entre ellas.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Octava. En caso de que el **“Prestatario”** por alguna razón decida prescindir en parte o de la totalidad de los servicios objeto del presente contrato, deberá notificar tal circunstancia con 10 (diez) días naturales de antelación por escrito al **“Prestador de Servicios Personales Independientes”**; de no hacerlo dentro del plazo mencionado, éste no será responsable de las consecuencias que esto ocasione.

RESCISIÓN DEL CONTRATO

Novena. Serán causas de rescisión el presente contrato:

A.- No corregir dentro de los 48 (cuarenta y ocho) horas siguientes a la fecha del reporte a que se refiere la **cláusula Quinta** inciso B), las anomalías detectadas en la prestación del servicio; y

B.- El incumplimiento del pago de contraprestación prevista en la **cláusula Segunda** del presente contrato.

DOMICILIOS

Décima. **“LAS PARTES”** establecen como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones relacionadas con el presente contrato, los siguientes:

“Prestatario” [REDACTED]

“Prestador de Servicios Personales Independientes” [REDACTED]

“LAS PARTES” se obligan a dar aviso a la otra de cualquier cambio de domicilio por lo menos con 5 (cinco) días hábiles de anticipo al cambio, en el entendido, que, de no hacerlo, la notificación que se hiciera en el domicilio anteriormente señalado surtirá plenos efectos.

VIGENCIA

Décimo primera. El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado sin embargo podrá darse por terminado por cualquiera de **“LAS PARTES”**, previo aviso en términos de la cláusula inmediata anterior, con una anticipación de 10 (diez) días naturales.

MODIFICACIONES

Décimo segunda. El presente contrato podrá ser revisado cada año a efecto de modificar su contenido atendiendo a las necesidades de **“LAS PARTES”** y a los cambios económicos, tales como inflación, deflación, devaluación, entre otros. Cualquier modificación deberá de plasmarse por escrito y ser firmada por **“LAS PARTES”**.

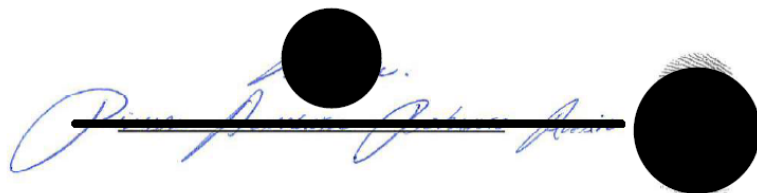
TÍTULOS DEL CLAUSULADO

Décimo tercera. **“LAS PARTES”** acuerdan que los títulos de las cláusulas que integran el presente contrato se establecen únicamente con el objetivo de aclarar y facilitar la lectura del mismo, sin que puedan tomarse o interpretarse como compromisos diversos o adicionales a lo pactado en cada una de dichas cláusulas.

JURISDICCIÓN

Décimo cuarta. **“LAS PARTES”** se someten expresamente ante la competencia de los Tribunales Civiles de la Ciudad de México, Distrito Federal, para el caso de cualquier controversia o interpretación del presente contrato, renunciando expresamente a la jurisdicción o competencia que pudiera corresponderles en virtud, de su domicilio actual o futuro o cualquier causa generadora de competencia.

Leído en su totalidad el presente contrato y bien enteradas de su contenido y alcances legales "LAS PARTES", lo firman en la Ciudad de México al 16 de octubre de 2018, al margen y calce para mejor constancia.



A handwritten signature in blue ink is positioned above a solid black horizontal line. Two large black circular redaction marks are placed over the signature, one on the left and one on the right, obscuring parts of the text.

Anexo seis.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

DATOS DEL CONTRIBUYENTE PARA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIO

NOMBRE DEL TRABAJADOR	<i>[Handwritten signature]</i>
BENEFICIARIO	<i>[Handwritten signature]</i>
PARENTESCO	<i>[Handwritten signature]</i>

OBSERVACIONES:

[Handwritten signature]

Anexo siete.

HOJA DE PÓLIZA DE SEGURO

Nombre completo del trabajador	Numero de póliza	Teléfono (s)
<i>[Redacted]</i>		<i>[Redacted]</i>
Nombre del beneficiario	Parentesco	Teléfono (s)
<i>[Redacted]</i>	<i>[Redacted]</i>	<i>[Redacted]</i>

[Redacted]
Nombre y firma

Anexo ocho.

CARTA DE NO ADEUDO INFONAVIT

Siapha

NOMBRE: _____ CATEGORÍA: _____ FECHA DE INGRESO: _____
Por medio de la presente me permito hacer del _____ conocimiento de
que he trabajado para diferentes patrones, en ninguno de mis anteriores trabajos he adquirido ningún crédito ante el
INFONAVIT (Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores), lo cual hago desde este momento de su
conocimiento para que en ningún momento se tenga a _____, S.A. DE C.V., como obligado solidario de
crédito alguno por no haberlo adquirido jamás en relación a dicho instituto.

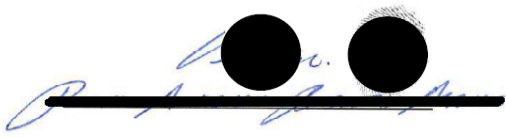
[Signature]

Anexo nueve.

CARTA DE NO ADEUDO FONACOT

Si aplica

NOMBRE: _____ CATEGORÍA: _____ FECHA DE INGRESO: _____
Por medio de la presente me permito hacer del conocimiento de
_____, S.A. DE C.V., que durante el tiempo en que he
trabajado para diferentes patrones, en ninguno de mis anteriores trabajos he adquirido ningún crédito ante el FONACOT
(INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES), lo cual hago desde este momento de su
conocimiento para que en ningún momento se tenga a
_____, S.A. DE C.V., como obligado solidario de
crédito alguno por no haberlo adquirido jamás en relación a dicho instituto.



Anexo diez.

**“CENTRA NEGOCIOS DE
MÉRIDO S.A. DE C.V.”**

Ciudad de México, a 2 de enero de 2019.

RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

“CENTRA NEGOCIOS DE MÉRIDO S.A. DE C.V.” en este acto reconoce:

Al trabajador (a) **[REDACTED]**, con fecha de ingreso al trabajo el **[REDACTED]**, en el puesto de Funcional Sr., para todos los efectos legales a que haya lugar.

Ratificando las partes lo antes manifestado, firmando al calce el trabajador para aceptación y constancia.

“CENTRA NEGOCIOS DE MÉRIDO S.A. DE C.V.”



“CENTRA NEGOCIOS DE MÉRIDO S.A. DE C.V.”

Anexo once.

Recibir caratula original y sellar cerrado.

CARATULA DE ACTIVACION CUENTA NÓMINA BANORTE 2 (*DATOS OBLIGATORIOS) DATOS DE CLIENTE

*Nombre(s) completo(s) como aparece en la Identificación [REDACTED]	
*Número de cliente [REDACTED]	*Porcentaje fiscal 100%

Manifiesto mi conformidad para adherirme totalmente a los términos y condiciones del contrato depósito bancario de dinero a la vista en cuenta corriente sin chequera que se adjuntan al presente instrumento, del cual he recibido copia. Así mismo manifiesto mi entera conformidad para que: CORPROEMP INTERNACIONAL SA DE CV, en adelante "EL PATRON", me adhiera con su firma a los términos y condiciones que me fueran aplicables del Contrato de "Dispersión de Nómina" y, en su caso, pueda dar por terminado dicho contrato, el presente Acuerdo de Adhesión y el contrato de depósito antes mencionado.

BENEFICIARIO(S) DESIGNADO(S) POR EL CLIENTE PARA LOS PRODUCTOS Y/O SERVICIOS CONTRATADOS

*Nombre(s) completo(s) como aparece en la Identificación [REDACTED]		*Parentesco [REDACTED]	*Porcentaje [REDACTED]
*RFC con homoclave [REDACTED]	*Domicilio (calle, número exterior e interior, entrada, piso, departamento, Colonia, Delegación/Municipio, código postal) MISMO		

INFORMACION DE LAS OPERACIONES A QUE SE REFIERE EL CAPITULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES DE LOS DEPOSITOS DE DINERO A LA VISTA.

*Tipo de cuenta Individual	*Nombre comercial del producto NÓMINA BANORTE 2	*Divisa Pesos	*Régimen Indistinta
*Número de cuenta [REDACTED]	*CLABE [REDACTED]	*Número de tarjeta de débito [REDACTED]	*Ganancia anual total (GAT) ¹ GAT nominal N/A GAT real ² N/A

ORIGEN DE LOS RECURSOS

"EL CLIENTE" declara que el origen de los recursos que entrega para la apertura del producto y/o servicio que está solicitando con el Banco, proceden de fuentes lícitas y que son de su propiedad.

LEY DE PROTECCIÓN AL AHORRO BANCARIO

Declaro que el origen de los recursos que entrego para la apertura del producto y/o servicio que estoy solicitando con "EL BANCO", proceden de fuentes lícitas y que son de mi propiedad.

"EL BANCO" hace del conocimiento del cliente que, en términos de la Ley de Protección al Ahorro Bancario y las reglas aplicables, "Únicamente están garantizados por el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB), los depósitos bancarios de dinero a la vista, retirables en días preestablecidos, de ahorro, y a plazo o con previo aviso, así como los préstamos y créditos que acepte la Institución, hasta por el equivalente a cuatrocientas mil UDI por persona, cualquiera que sea el número, tipo y clase de dichas obligaciones a su favor y a cargo de Banco Mercantil del Norte, S.A. Institución de Banca Múltiple; Grupo Financiero Banorte.

Para efectos del IPAB se consideran titulares garantizados los siguientes: al titular de una cuenta Individual, a los titulares o cotitulares de una cuenta solidaria, a los titulares o cotitulares registrados en las cuentas mancomunadas.

"Para el caso de cuentas solidarias, el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB) cubrirá hasta el monto garantizado a quienes aparezcan en los sistemas de "EL BANCO" como titulares o cotitulares en partes iguales. La cobertura por parte del Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB) de una cuenta solidaria no excederá de cuatrocientas mil UDI por cuenta, cualquiera que sea el número de titulares o cotitulares o

En el caso de las cuentas mancomunadas, se dividirá el monto garantizado de la cuenta entre los titulares o cotitulares en proporción al porcentaje establecido expresamente y por escrito por los titulares o cotitulares o, en su defecto, conforme a la información relativa que "EL BANCO" mantenga en sus sistemas. En el supuesto que no se haya establecido el porcentaje, se dividirá el saldo en partes iguales. La cobertura por parte del Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB) de una cuenta mancomunada no excederá de cuatrocientas mil UDI por cuenta, cualquiera que sea el número de titulares o cotitulares de esta.

En el evento de que una persona tenga el carácter de Titular Garantizado por el IPAB en dos o más cuentas Individuales y/o Colectivas en una misma Institución, el IPAB, sólo le pagará hasta el monto garantizado, prorrateándolo entre las cuentas en función de su saldo.

En el caso de fallecimiento de uno de los Titulares Garantizados por el IPAB en una cuenta solidaria, el IPAB pagará hasta el monto garantizado a las personas que tengan el carácter de Titular garantizado y que subsistan.

En el caso de fallecimiento de uno o más Titulares Garantizados por el IPAB de una Cuenta Mancomunada, el IPAB determinará el monto que corresponda a cada uno de los beneficiarios que hayan sido designados con tal carácter en la cuenta, hasta por el importe del Monto Garantizado, conforme a lo siguiente:

- (i) Se dividirá entre el número total de beneficiarios el saldo de la Cuenta que de acuerdo con las reglas le corresponden al Titular Garantizado por el IPAB, conforme al porcentaje indicado por dicho titular Garantizado en la propia Cuenta.
- (ii) En el supuesto que no se haya establecido un porcentaje conforme a lo anterior, se dividirá el saldo de la Cuenta que le correspondería al Titular Garantizado por el IPAB en tantas partes iguales como Beneficiarios existan.

En caso de que no se hayan designado beneficiarios en la Cuenta, el monto correspondiente deberá entregarse en los términos previstos por la legislación común, sujeto a lo dispuesto en las presentes Disposiciones y al límite establecido como monto garantizado.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

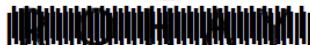
Con el fin de dar cumplimiento a la legislación aplicable y vigente en materia de Impuesto Sobre la Renta, manifestamos, que únicamente para efectos fiscales, acumularemos los intereses que genere esta cuenta y todas las demás cuentas que se relacionen y que tengamos celebrada o celebremos con el Banco, de acuerdo al Porcentaje Fiscal señalado.

TARIFAS Y COMISIONES

"EL CLIENTE" declara que:
 • Le informo, previo a la firma del presente documento, las tarifas y comisiones del mismo así como haber recibido a través de su correo electrónico: tabla de tarifas y comisiones vigentes al momento de la contratación del producto, clausulado del contrato, caratula de depósito y caratula de activación.

Consulta tu contrato, términos, condiciones y comisiones aplicables al producto en www.banorte.com

Anexo doce.



En esta ciudad, a 19 de septiembre del 2018.




A quien corresponda:

Los que suscribimos, en representacion de la empresa denominada [REDACTED] SA DE CV, CUENTA: [REDACTED], NUMERO DE CLIENTE: [REDACTED], NUMERO DE EMPRESA BEM: [REDACTED] EMISORA 69778 por medio de la presente solicitamos a usted que se sirva llevar a cabo la apertura de una cuenta del tipo **NOMINA BANORTE**, al empleado [REDACTED] el cual se identifica con INE, con clave de elector [REDACTED] quien firma al calce de la presente y manifiesta su conformidad en firmar los contratos y entregar los documentos que se requieran para la apertura de la citada cuenta.

Por tal motivo, manifestamos que el origen de los fondos que acreditaremos en su cuenta de nomina es producto de su sueldo, honorarios y/o prestaciones derivadas de su relacion laboral con nuestra presentada y son de procedencia licita.

La presente carta se firma en dos tantos originales; una lo conservara la empresa que representamos, y el otro tanto quedara en poder de la sucursal en la que el empleado elija establecer la cuenta.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  BOHAY
REC. RRHH/2018/0197

Empleado


[REDACTED]

 
[REDACTED]

Recibi carta Original

Anexo trece.

Del: [REDACTED]
C.P. 14210, México, D.F.
Tel: (52) [REDACTED]

INFORMACIÓN LEGAL: C.O. de la Defensoría de [REDACTED]

Este mensaje contiene información confidencial y es considerada como secreto industrial. Si recibe este mensaje por error, deberá destruirlo e informarlo al remitente y queda prohibido el uso, por cualquier medio, de la información contenida en el mismo. La violación a estas disposiciones por terceros con los que se tengan vínculos contractuales, será causal de rescisión. AVISO DE PRIVACIDAD: [REDACTED] pte. 8 y 9, Col. Parque del Pedregal, Delegación Tlalpan, C.P. 14040, México, Distrito Federal, recibe, trata y utiliza sus Datos Personales para proveer los servicios y productos que ha solicitado; informarlo sobre cambios en los mismos, cumplir con las obligaciones contractuales contraídas con usted, cumplir con obligaciones de ley, ejecutar contratos y convenios con terceros que actúan a nuestro nombre, evaluar calidad en servicios, informarlo de nuevos servicios y productos. El contenido íntegro de este AVISO y cambios que en éste se produzcan, están a su disposición en www.cesite.com.mx, www.afianzadora.com.mx y aplicación disponible para tablete en Mundo Aserta.

De: [REDACTED]

Enviado el: [REDACTED] febrero de 2018 [REDACTED]

Para: [REDACTED]

Asunto: IMPORTANTE, ADJUNTAMOS Y SOLICITAMOS DOCUMENTOS

Me permito adjuntar, documentación correspondiente al finiquito de [REDACTED] y a la contratación por parte de [REDACTED], alta ante el IMSS, Solicitud de empleo, te suplico que por favor

Atiendas la petición que te hago, para que el expediente quede bien integrado, tal y como lo solicitan las autoridades, y nos enviarán los siguientes documentos:

- **CARTA FINIQUITO DE [REDACTED]** te recuerdo que en la 2ª. Quincena de enero del presente año, se incluyó el importe del finiquito **PONER CON PUÑO Y LETRA, NORMBRE COMPLETO, FIRMAR LA CARTA Y PONER DE SU PUÑO Y LETRA LA SIGUIENTE LEYENDA: "RECIBÍ EL PAGO DE MI FINIQUITO, VÍA ELECTRÓNICA"**. Enviar primero escaneada la carta (ya firmada, etc) y posteriormente la original a [REDACTED], por estafeta de [REDACTED]
- **CONTRATO DE [REDACTED]**, imprimirlo en 2 tantos; POR FAVOR PONER ANTEFIRMA EN LAS HOJAS, DE LADO DERECHO Y AL FINAL, PONER DE SU PUÑO Y LETRA, **NOMBRE COMPLETO, FIRMA Y LAS HUELLAS**, enviar el contrato escaneado por correo, y los 2 tantos originales por valija de [REDACTED]
- ALTA ANTE EL IMSS, por favor guarden bien su alta ante el IMSS, porque es su comprobante para cualquier emergencia médica, para ti y en su caso, para la pareja e hijos menores.
TE RECUERDO, QUE SI REQUIERES ATENCIÓN POR PARTE DEL IMSS, TU PATRÓN ES [REDACTED], EN EL CONTRATO Y SUS RECIBOS DE NÓMINA, ESTÁ EL REGISTRO PATRONAL DE LA EMPRESA, PARA QUE SE LOS DEN AL IMSS.
- **SOLICITUD DE EMPLEO**, por favor llenar la solicitud de puño y letra y que sea legible, **NO PONER LA FECHA DE SOLICITUD, TAMPOCO PONER EL SUELDO DESEADO, ESOS 2 RECUADROS, POR FAVOR DEJARLOS EN BLANCO**, PONER SU NOMBRE DE PUÑO Y LETRA, FIRMAR Y PLASMAR HUELLAS. Enviar el original a [REDACTED], por estafeta valija de [REDACTED]

NOTA, SI TU ESTAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO, ENTREGAR EN PERSONA EN EL PISO 5, LOS DOCUMENTOS ORIGINALES.

DOCUMENTOS QUE SOLICITAMOS POR EL CAMBIO DE EMPRESA (actualización):

- ❖ COMPROBANTE DE DOMICILIO (AGUA, RECIBO DE LUZ, RECIBO DE TELÉFONO), PAGADOS, CON UNA ANTIGÜEDAD NO MAYOR A 2 MESES.
- ❖ FOTOCOPIA LEGIBLE Y QUE SE VEA BIEN LA FOTO, DE SU INE (POR AMBOS LADOS)
- ❖ EL COMPROBANTE DE DOMICILIO Y EL DOMICILIO QUE APARECE EN SU INE, DEBE SER EL MISMO, NO IMPORTA SI EL COMPROBANTE DE DOMICILIO NO ESTÁ A SU NOMBRE, PORQUE MUCHOS VIVEN CON LOS PAPÁS, TÍOS, AMIGOS, ETC. PERO SI ES IMPORTANTE QUE COINCIDAN LOS 2 DOMICILIOS. Es importante que manden escaneados los documentos (ya firmados y requisitados) y los originales a [REDACTED]; estamos abriendo nuevos archivos de cada uno.

Como siempre, cualquier duda, por mínima que sea, por favor acudan conmigo. Ext. [REDACTED] y correo: [REDACTED]@com.mx
Saludos y a disfrutar del fin de semana largo.

Anexo catorce.

ASUNTO.- SE PRESENTA RENUNCIA.

Por medio de la presente y por así convenir a mis intereses, manifiesto mi voluntad de dar por terminada la relación de trabajo que hasta esta fecha me unía con esa empresa, de conformidad con lo dispuesto por la Fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, manifestando asimismo que durante el tiempo que preste mis servicios me fueron cubiertas todas y cada una de las prestaciones a que tuve derecho conforme a la Ley y a mi contrato de trabajo, tales como salarios devengados, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorios, séptimos días, prima dominical, etc., asimismo hago constar que durante la prestación de mis servicios a su representada solo laboré mi jornada ordinaria de trabajo por lo que reconozco que nunca labore tiempo extraordinario; razones estas por las que no me reservo acción ni derecho alguno que ejercitar en su contra, ni de quien sus intereses represente, reconociendo que durante el tiempo que labore para dicha empresa, nunca sufrí accidente ni enfermedad profesional alguna.

ATENTAMENTE.

Anexo quince.

CALCULADORA DE FINIQUITOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR:	
FECHA DE ALTA:	10/08/2018
FECHA DE BAJA:	22/12/2018
SUELDO NETO MENSUAL:	10,000.00
SALARIO NETO DIARIO:	333.33
SALARIO DIARIO SA:	132.54
DÍAS DE PAGO PENDIENTES:	7
FECHA PARA AGUINALDO	10/08/2018
DÍAS AGUINALDO	5.5479
DÍAS VACACIONES	2.2192

SALARIOS

SUELDO	927.78
AGUINALDO	735.32
VACACIONES	294.13
PRIMA VACACIONAL	73.53
GRATIFICACIÓN POR SEPARACIÓN	-

TOTAL PERCEPCIONES	2,030.76
---------------------------	-----------------

DESCUENTOS	-
ISR	52.29
IMSS	23.03
INFONAVIT	-
FONACOT	-
PENSION ALIMENTICIA	-

TOTAL DEDUCCIONES	75.32
--------------------------	--------------

NETO A RECIBIR	1,955.44
-----------------------	-----------------

EDITABLE

EDITABLE

Anexo dieciséis.

CALCULADORA DE FINIQUITOS	
NOMBRE DEL TRABAJADOR:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
FECHA DE ALTA:	10/08/2018
FECHA DE BAJA:	22/12/2018
SUELDO NETO MENSUAL:	10,000.00
SUELDO NETO DIARIO:	333.33
DÍAS DE PAGO PENDIENTES:	7
DÍAS LABORADOS	135.00
FECHA PARA AGUINALDO:	10/08/2018
FACTOR DE PROP. AGUINALDO	5.5479
FECHA PARA VACACIONES:	10/08/2018
DÍAS DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD	6.00
FACTOR DE PROP. VACACIONES	2.2192
DÍAS DE VACACIONES PENDIENTES DE DISFRUTAR	-
FACTOR TOTAL DE VACACIONES	2.2192
IMPORTES FINIQUITO	
SUELDO	2,333.33
AGUINALDO	1,849.30
VACACIONES	739.73
PRIMA VACACIONAL	184.93
GRATIFICACIÓN	
OTRAS PERCEPCIONES	
OTRAS PERCEPCIONES	
OTRAS PERCEPCIONES	
OTRAS PERCEPCIONES	
OTRAS PERCEPCIONES	10.00
OTRAS PERCEPCIONES	
TOTAL DE PERCEPCIONES	5,117.29
INFONAVIT	
FONACOT	
PENSION ALIMENTICIA	
OTROS DESCUENTOS	
GRAN TOTAL	5,117.29
EDITABLE	EDITABLE

Anexo diecisiete.

RECIBO DE FINIQUITO

NOMBRE: [REDACTED] **NSS:** [REDACTED]
CURP: [REDACTED] **RFC:** [REDACTED]
CATEGORIA: RESANADOR **S.D.** 132.54
FECHA INGRESO: 10/08/2018 **FECHA BAJA:** 22/12/2018
RECIBÍ DE: [REDACTED] S.A. DE C.V.
REG. PAT.: [REDACTED]
LA CANTIDAD DE : \$ 5,117.29 (CINCO MIL PESOS SIENTO DIECISIETE PESOS 29/100)

Por concepto de pago de finiquito, de cualquier prestación que me pudiera corresponder y gratificación por los servicios prestados, en virtud de que en forma voluntaria y por convenir así a mis intereses con esta fecha, he dado por terminado mi contrato y relación de trabajo con esa empresa, de conformidad con lo previsto por la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Hago constar que a la fecha, no se me adeuda cantidad alguna por concepto de salarios devengados, séptimos días, horas extraordinarias, días de descanso obligatorio, prima dominical, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, y prima vacacional, ni por cualquier otro concepto, ya que siempre recibí el pago de todas y cada una de las prestaciones que me correspondieron conforme a mi contrato y a la ley, no sufriendo enfermedad o riesgo profesional alguno, por lo que no me reservo acción o derecho que ejercitar en su contra otorgando el finiquito más amplio, firmando de conformidad al calce, de acuerdo con los siguientes conceptos:

PERCEPCIONES	DÍAS	IMPORTE
AGUINALDO	5.55	\$ 735.32
VACACIONES	2.22	\$ 294.13
PRIMA VACACIONAL	25%	\$ 73.53
SUELDO	7.00	\$ 927.78
GRATIFICACIÓN POR SEPARACIÓN		\$ 3,195.95
TOTAL DE PERCEPCIONES		\$ 5,226.71
DESCUENTOS		\$ -
ISR		86.39
IMSS		23.03
INFONAVIT		-
FONACOT		-
PENSION ALIMENTICIA		-
TOTAL DE DEDUCCIONES		109.42
NETO A RECIBIR		\$ 5,117.29

NETO A RECIBIR: \$ 5,117.29 (CINCO MIL PESOS SIENTO DIECISIETE PESOS 29/100)

En esta ciudad a 22 de diciembre de 2018

RECIBI DE CONFORMIDAD: _____.

FUENTE DE INFORMACIÓN.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTONIO SACO, José. *Historia de la esclavitud*. 1ra. ed., Madrid, España, Ediciones Jucar, 1974.
- ARCE CANO, Gustavo. *Los seguros sociales en México*. 1ra. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1944.
- BARQUET CLIMENT, Farid. En impartición de la clase Contratación Colectiva al Curso Superior de Posgrado, en el ciclo escolar 2018-2 de la H. Facultad de Derecho-UNAM.
- BDEAN, Matteo et. al. *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. México, CILAS, 2011.
- BRAILOVSKY, Elio Antonio. *Ecología y desviación económica*. En *El fracaso del Consenso de Washington. La caída de su mejor alumno: Argentina*. 1ra. ed. Barcelona, Icaria Más Madera, 2013.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Fundamentos del Derecho Sindical*. 1ra. ed., editorial Porrúa, México, 2003.
- ----- *Introducción a los derechos fundamentales del trabajo*. 1ra. ed. México, Editorial Porrúa, 2003.
- CICCOTTI, Ettore. *La esclavitud en Grecia, Roma y el mundo cristiano. Apogeo y ocaso de un sistema atroz*. 1ra ed., trad. de Máximo Gorroti, Barcelona, España, Círculo Latino, 2005.
- CLAUDE, Meillassoux. *Antropología de la esclavitud. El vientre de hierro y dinero*. 1ra. ed., trad. de Rafael Molina, México, Siglo Veintiún Editores, S.A. de C.V, 1990.
- COLOSI, Thomas R. et. al. *Negociación Colectiva*. Limusa, México, 1987
- COSIO VILLEGAS, Daniel. *Historia moderna de México. El porfiriato. La vida económica*. 2da. ed., México, Editorial Hermes, 1974.
- D. PHILLIPS, William. *Historia de la esclavitud en España*. 1ra. ed., Madrid, España, Editorial Playor, 1990.
- DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. 22ª. ed., México, Editorial Porrúa, 2015.

- ----- *Grandes temas constitucionales. El constituyente laboral.* 1ra. ed., México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México en colaboración del Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.
- ----- *Un nuevo artículo 123 sin apartados.* 3ra. ed., México, Editorial Porrúa, 1998.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.* 1ra. ed. México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en colaboración del Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.
- ----- *Jornada de trabajo y descansos remunerados,* México, Porrúa, 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo.* 9na. ed., t, I, México, Editorial Porrúa, 1984.
- ----- *El nuevo derecho mexicano del trabajo.* 15a. ed., t, II, México, Editorial Porrúa, 2014.
- DE LA TORRE VILLAR, Ernesto. La economía y el porfirismo. En *Historia de México.* 2da. ed., Lorenzo L. José, et. al. tomo 10, México, Salvat Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V., 1978.
- DEL RIO GARCÍA, Eduardo. *La revolucioncita mexicana.* 2da. ed., México, Editorial Grijalbo, 2013.
- GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés. *Historia moderna de México: El porfiriato, la vida social.* 1ra. ed., México, Editorial Hermes, 1957.
- KRAUZE, Enrique. *Místico de la autoridad. Porfirio Díaz.* 1a. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1987.
- KURCYN VILLALOBOS, Patricia. et. al. *Condiciones de trabajo y seguridad social.* 1ra. ed., México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012.
- ----- *Panorama Internacional de Derecho Social: culturas y sistemas jurídicos comparados.* México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de

México, 2007.

- LARIOS DÍAZ, Antonio Enrique. *De la Revolución al Neoliberalismo. 100 años del artículo 123 Constitucional*. Montevideo, Cuadernillos de la Fundación Electra, 2017.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*. 4ta. ed. México, Editorial Porrúa, 2003.
- LLISTAR, David. *Consenso de Washington una década después*. En *El fracaso del Consenso de Washington. La caída de su mejor alumno: Argentina*. 1ra. ed. Barcelona, Icaria Más Madera, 2013.
- MARES FUENTES, José. *Historia Ilustrada de México. De Hernán Cortés a Miguel de la Madrid*. 1ra. ed., t. II, España, Grupo Editorial Oceano, 1992.
- MATUTE, Álvaro. *El Congreso Constituyente de 1916-1917*. En *Historia de México*. 2da. ed., Lorenzo L. José, et. al. tomo 11, México, Salvat Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V., 1978.
- MCPHEE, Peter. *La Revolución Francesa, 1789-1799. Una nueva historia*. 2da. ed., trad. Sílvia Furió, España, Crítica, 2003.
- MIÑO GRIJALVA, Manuel. *La protoindustria colonial hispanoamericana*. 1ra. ed., México, El Colegio de México, Fideicomiso Historia de las Américas, Fondo de Cultura Económica, 1993.
- MORALES RAMÍREZ, María Ascensión y Sánchez Alfredo Castañeda. *El derecho a la seguridad social y a la protección social*. 1ra. ed., México, Editorial Porrúa, 2014.
- NEUFELD, Rosa María, et. al. *La nueva globalización Neoliberal*. En *El fracaso del Consenso de Washington. La caída de su mejor alumno: Argentina*. 1ra. ed. Barcelona, Icaria Más Madera, 2013.
- PERRY, Anderson. *Transiciones de la antigüedad al feudalismo*. 25va. ed., trad. de Santos Julia, México, Siglo Veintiún Editores, S.A. de C.V, 2005.
- PIERENKEMPER, Toni. *La industrialización en el siglo XIX*. 1ra. ed., trad. de José Antonio Padilla Villate, México, Siglo Veintiún Editores, S.A. de

C.V, 2001.

- QUIÑONES GÓMEZ, Juan. *Porfirio Díaz, los intelectuales y la Revolución*. 1ra. ed., México, Distrito Federal, Ediciones el Caballito, S.A., 1982.
- REYNOSO, Castillo Carlos. *Permanencia de las relaciones de trabajo*. 1ra, ed., México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, 1997.
- SALAZAR MOTO, Efraín, et. al. *Elementos de Derecho*. 48ª.edición. México, Editorial Porrúa, 2004.
- SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*, 2da. ed. México, Editorial Porrúa, 1997.
- ----- *Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo*. 1ra. ed. México, Porrúa, 2014.
- SCHTAJERMAN, Max Weber. *La caída del régimen esclavista*. En *La transición del esclavismo al feudalismo*. 1ra. ed., Madrid, España, Akal Editor, 1975.
- SILVA HERZOG, J. *Trayectoria ideológica de la revolución mexicana y otros ensayos. 1910-1917*. 2da. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1994.
- Temario del Derecho Individual del Trabajo de la Facultad de Derecho-UNAM, 2017-II.
- TOCQUEVILLE, Alexis. *El Antiguo régimen y la Revolución*. 7ma. ed., trad. Dolores Sánchez de Aleeu, Madrid, Ciencia Política Alianza Editorial, 2012.
- VENEGAS ÁLVAREZ, Sonia. *Derecho fiscal, procesos, procedimientos y contribuciones locales*. 1ra. ed. México, Oxford UniversityPress, 2017.
- VON MENTZ, Brígida. *Esclavitud y Semiesclavitud en el México antiguo y la Nueva España (con énfasis en el siglo XVI)*. ISSN 0213-2052, Revista Fundación Dialnet, España, Ediciones Universidad de Salamanca, 2007.
- ----- *Trabajo, sujeción y libertad en el centro de la Nueva España. Esclavos, aprendices, campesinos y operarios manufactureros, siglos XVI al XVIII*. 1ra. ed., México, D.,F., Grupo Editorial

Miguel Ángel Porrúa, 1999.

NORMATIVIDAD.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente.
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, vigente.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado, vigente.
- Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, vigente.
- Ley del Seguro Social, vigente.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente.
- Ley Federal del Trabajo, vigente.

CRITERIOS JURISPRUENCIALES.

- Jurisprudencia, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Registro 242943, Volumen 151-156, p. 100.
- Tesis 2a. LIX/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 189779, Tomo XIII, mayo de 2001, p. 443.
- Tesis 2a. LXXIII/2018 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2017715, Tomo I, agosto 2018, p. 1250.
- Tesis 2a. LXXX/2014 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2006990, Tomo I, julio 2014, p. 406.
- Tesis 2a. LXXXIV/2015 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2009830, Tomo I, agosto 2015, pp. 1201-1203.
- Tesis 2a./J. 109/2011. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 161163, Tomo XXXIV, agosto de 2011, p. 452.
- Tesis 2a./J. 45/2014. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2006607, Tomo I, junio de 2014, p. 535.
- Tesis 2a./J. 56/2013 *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*,

- Décima Época, Registro 2003673, Tomo 1, mayo de 2013, p. 824.
- Tesis 2ª./J.164/2016. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2013285 Tomo I, diciembre 2016, p. 808.
 - Tesis I.4o.A.274 A. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 196042 Tomo VII, junio de 1998, p. 633.
 - Tesis III.5o.A.15 A (10a.) *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2011578, Tomo III, abril 2016, p. 2618.
 - Tesis PC.III.A. J/18 A (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Registro 2012122, Tomo II, julio 2016, p. 1581.
 - Tesis VI.2o.C.302 C. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Registro 184677, Tomo XVII, marzo de 2003, p. 1705.
 - Tesis. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Registro 243085, Volumen 151-156, p. 227.

CIBERGRAFÍA.

- ADECCO GROUP, Sitio Oficial. <https://www.adecgroup.com/>
- Asamblea Nacional Constituyente. *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. Francia, 1789, consultado en agosto de 2018, en: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública Seguridad Social. Consultado en octubre de 2018, en: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/seguridad%20social.htm
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; Blog *Ahorro voluntario para empleados*. Consultado en octubre de 2018 en: <https://www.gob.mx/consar/articulos/ahorro-voluntario-para-empleados>
- Comisión Nacional Mixto de Protección al Salario. Historia Sindical. La Casa del Obrero Mundial. Consultado en septiembre de 2018, en: http://www.conampros.gob.mx/historiasind_03.html
- CRUZ JAIMES, Guadalupe. Contrata mujeres para maquiladoras y call centers Outsourcing, prototipo actual del trabajo indecente. En

cimacnoticias, periodismo con perspectiva de género. Publicado el 05 de junio de 2009. Consultado en enero 2019 en: <https://www.cimacnoticias.com.mx/node/44890>

- DEAN, Matteo. En Carolina Gómez Mena. La subcontratación, empleo formal, pero precario, dice experto del Cilas Viola los artículos 14 y 15 de la legislación laboral. La jornada. Domingo 22 de abril de 2007. Consultado en enero 2019 en: <https://www.jornada.com.mx/2007/04/22/index.php?section=sociedad&article=036n1soc>
- DEL PILAR MARTÍNEZ, María. *Reforma laboral da atractivo a México entre inversionistas*. Periódico El Economista publicado el 12 de mayo de 2016, consultado en octubre de 2018 en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Reforma-laboral-da-atractivo-a-Mexico-entre-inversionistas-20160512-0166.html>
- Diario Oficial de la Federación, Sitio Oficial, consultado en el mes de octubre de 2018 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lisr/LISR_orig_01ene02.pdf
- ----- Aviso de Consulta Pública del Proyecto de Norma Mexicana Proy-Nmx-R-086-Scfi-2016, Servicios-Empresas de Subcontratación y/o Tercerización de Personal-Requisitos. Publicado el 08 de noviembre de 2016. Consultado en diciembre 2018 en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5464155&fecha=06/12/2016
- ----- consultado en el mes de octubre de 2018 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_ref12_09jul09.pdf
- ----- consultado en el mes de octubre de 2018 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lisr/LISR_ref02_30nov16.pdf
- ----- Decreto por el que se reforman y adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Publicado el 30 de noviembre de 2012. Consultado en: http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf
- -----http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/liva/LIVA_orig_29dic78_ima.pdf

- -----http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/liva/LIVA_ref42_30nov16.pdf
- El Universal. *Desempleo, alto entre mujeres preparadas*. En su sitio oficial, consultado el 26 diciembre de 2018, en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/desempleo-alto-entre-mujeres-preparadas>
- Enciclopedia Jurídica. Consultado en agosto 2018, en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/esclavitud/esclavitud.htm>
- Gobierno de la Ciudad de México. 9 de febrero de 1913, Inicia la Decena Trágica. Consultado en septiembre de 2018, en: <https://www.gob.mx/seдена/documentos/9-de-febrero-de-1913-marcha-de-la-lealtad>
- Informador. Outsourcing trae al Gobierno ahorro y problemas laborales. Consultado en enero de 2019 en: <https://www.informador.mx/Jalisco/Outsourcing-trae-al-Gobierno-ahorro-y-problemas-laborales-20130711-0215.html>
- LARIOS DÍAZ, Antonio Enrique. Empresas de ropa española como Zara se lucran en México abusando de sus empleados. En Canal de Grupo RT publicado el 29 de junio de 2015, por Vidal Miguel. Consultado en octubre de 2018 en: <https://actualidad.rt.com/actualidad/178854-empresas-ropa-espanolas-abusan-trabajadores-mexico>
- ----- Entrevista a través del programa de radio La Reforma Laboral, de Proyecto Cero, Derecho UNAM, publicado el 18 de octubre de 2012, consultado en octubre de 2018 en: <https://www.youtube.com/watch?v=BXTcvhlbjx8>
- Ley Federal del Trabajo de 1930, texto completo. Consultado en octubre de 2018, en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=5&seccion=2
- López Obrador, Sitio Oficial. Consultado en diciembre de 2018: <https://lopezobrador.org.mx/secciones/archivo/>
- Mayeli Sánchez. Trabajadores por outsourcing en la Secretaría del Trabajo. Consultado en enero de 2019 en <https://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/2009/11/22/trabajadores->

por-outsourcing-en-la-secretaria-del-trabajo/

- ODN México, Sitio Oficial. <http://odn.com.mx/>
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, Número 87, año de 1948. Consultado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- ----- *Convenio Sobre la seguridad social (norma mínima)*, Número 102. Consultado en octubre de 2018 en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247
- ----- *Convenio sobre la Igualdad de Remuneración*, Número 100. Consultado en septiembre de 2018, en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- ----- *Recomendación sobre la Relación de Trabajo*, Número 198, año de 2006. Consultado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *La estabilidad en el empleo en el derecho mexicano*. Consultado en septiembre de 2018, en: file:///C:/Users/ODN%20MEXICO/Downloads/RPS_070_227.pdf
- SERRANO JOSEP, F. Mará. El “Consenso de Washington” ¿Paradigma económico del capitalismo triunfante? Consultado en octubre de 2018 en: <https://www.cepal.org/Mujer/proyectos/gobernabilidad/manual/mod01/13.pdf>
- VILLEGAS CANCHÉ, Freyda Marybel. Senadora del Grupo Parlamentario Morena. Gaceta del Senado de la República Mexicana. Consultado en enero 2019 en: http://www.senado.gob.mx/64/gaceta_de_l_senado/documento/84604