



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
MAESTRÍA EN DERECHO

Medidas para regular la evasión de responsabilidades laborales de las
empresas en México

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO
DE MAESTRO EN DERECHO

PRESENTA:

HÉCTOR ALBERTO HERNÁNDEZ SANDOVAL

Director de Tesis:

Dr. José Dávalos Morales / Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México

Ciudad Universitaria CDMX.

Mayo 2022.



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.

Contenido

CAPÍTULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL	6
Objetivo del capítulo.....	6
I. Accidente de trabajo	6
II. Antigüedad.....	6
III. Coacción	7
IV. Demanda laboral	8
V. Despido	9
VI Empleado de confianza	9
VII. Empresa	9
VIII. Enfermedad profesional.....	11
IX. Evasión.....	11
X. Flexiseguridad	11
XI. Outsourcing o subcontratación	12
XII. Patrón	13
XIII. Prestaciones.....	13
XIV. Relación de trabajo	15
XV. Responsabilidad.....	16
1. Responsabilidad solidaria	17
2. Responsabilidad mancomunada.....	18
XVI. Simulación.....	19
XVII. Seguridad Social	20
XVIII. Servicio	21
XIX. Trabajador.....	21
XX. Trabajador de base	23

XXI. Unidad económica.....	23
CAPÍTULO SEGUNDO ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS QUE SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	
Objetivo del capítulo:.....	23
I. Análisis del censo económico 2014 realizado por el INEGI relativo a las empresas de Servicios.....	23
II. Sectores dedicados a la prestación de servicios y clasificación de empresas de servicios por su tamaño.	24
1. Importancia de los Servicios en la economía.....	25
III. Personal remunerado y no remunerado dependiente de la razón social.	26
IV. Servicios privados por sector.....	28
V. Distribución territorial de los establecimientos de servicios.	31
VI. Región Centro.....	34
VII. Servicios por municipio y delegaciones según tamaño	36
VIII. Indicadores económicos de Servicios según tamaño de los establecimientos	38
1. Personal ocupado por establecimiento	38
2. Activos fijos por persona ocupada	39
3. Activos fijos por establecimiento	39
4. Ingresos por persona ocupada	40
IX. Conclusiones finales sobre el analisis estadístico	41
CAPÍTULO TERCERO MARCO HISTÓRICO Y ECONÓMICO DE LA EVASIÓN LABORAL CONTEMPORÁNEA EN MÉXICO.....	
Objetivo del capítulo:.....	43
I. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.....	44

II- México a finales del S. XIX y principios del S. XX	45
III. La Huelga de Cananea.	46
IV. La Huelga de Rio Blanco.	48
V. La Revolución Mexicana.....	49
VI. Legislaciones Preconstitucionales de otros Estados	50
VII. El Congreso Constituyente de Querétaro 1916-1917.....	51
VIII. La creación del artículo 123 Constitucional	52
IX. Contenido social del artículo 123 y proyección internacional	53
X. Legislación laboral derivada del artículo 123 en los estados.....	54
XI. El proyecto de Portes Gil	54
XII. Reformas al artículo 123.....	56
XIII. Última Reforma al artículo 123 Constitucional	59
XIV. Reformas a la Ley Federal del Trabajo	60
XV. Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012	61
XVI. México: de la sustitución de importaciones al nuevo modelo económico, el nacimiento de la subcontratación y la precarización del trabajo de la época contemporánea.	64
1. Desarticulación de eslabones productivos.....	71
2. Baja participación tributaria.....	73
3. Hacia una política económica y social alternativa.....	76
XVII. El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?	83
XVIII. Situación actual del outsourcing en México en julio de 2017	85
CAPÍTULO CUARTO MARCO TEÓRICO DEL PROBLEMA.....	90
CAPÍTULO QUINTO ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO RELACIONADO A LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES.....	98

Objetivo del capítulo.....	98
I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	99
II. Ley Federal del Trabajo	108
III. Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	168
IV. Ley del Seguro Social.....	180
V. Código Fiscal de la Federación	198
VI. Conclusiones del análisis del Marco Normativo.....	207
CAPÍTULO SEXTO PROPUESTA DE MEDIDAS PARA COMBATIR LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS EN LA CIUDAD DE MÉXICO.	210
Objetivo del capítulo:.....	210
I. Clasificación y descripción de formas de evasión.....	211
II. Concreción de propuestas para combatir la evasión de responsabilidades laborales	219
III. Propuesta de reforma Constitucional al artículo 123 para incluir los medios electrónicos como instrumento de pago a los trabajadores.	221
IV. Propuesta de adición para incluir en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la capacitación de micro y pequeños empresarios.	221
V. Propuesta de reforma a la Ley del Seguro Social para un Derecho Laboral diferenciado	223
VI. Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo para capacitar a los micro y pequeños empresarios.....	226
VII. Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo para obligar a los patrones a realizar el pago de sueldos y salarios mediante transferencia electrónica....	230
VIII. Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo para obligar a los patrones a presentar Declaración de Condiciones Laborales.....	231

IX. Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo para obligar a los trabajadores a presentar declaración laboral.....	235
X. Propuesta para especificar que deberá entenderse por empresa de nueva creación.	238
XI. Propuesta de reformas al Código Fiscal de la Federación para incentivar las declaraciones laborales anuales presentadas por los trabajadores.....	240
XII. Propuesta de reformas a la Ley del Impuesto Sobre la Renta para incentivar las declaraciones laborales anuales presentadas por los trabajadores.	241
XIII. Propuesta de reforma a la Miscelánea Fiscal para 2019 para incentivar las declaraciones laborales anuales presentadas por los trabajadores.....	248
XIV. Propuesta de reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta para incluir dentro de las deducciones permitidas a los contribuyentes, el pago de sueldos y salarios.	254
XV. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo para promover la democracia sindical efectiva.	257
XVI. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las responsabilidades patronales.....	269
CONCLUSIONES.....	276
I. La importancia de la objetividad del investigador y el acceso a la información	276
II. La investigación interdisciplinaria como la herramienta más efectiva para la solución de conflictos.....	277
III. La evolución del derecho laboral mexicano y el derecho laboral diferenciado como base de un derecho más justo para todos.	278
IV. El derecho laboral proactivo y el uso de la tecnología como base del combate a la evasión en México.....	280
V. Crítica a la propuesta de reforma presentada por la bancada parlamentaria de Morena en diciembre de 2018.	284

CAPÍTULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL

Objetivo del capítulo

El objetivo del primer capítulo es atender las diversas definiciones y conceptos que se utilizarán en la elaboración de esta tesis con el propósito de disipar cualquier duda sobre el vocabulario técnico y jurídico empleado para ayudar al lector a tener una mejor comprensión de la presente investigación.

I. Accidente de trabajo

Para la OIT significa la situación que deriva o sucede durante el curso del trabajo, y que da lugar a una lesión, sea o no mortal.¹

Dice Manuel Alonso Olea que es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Tendrán consideración de accidentes de trabajo los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo²

En nuestra forma de definir es la situación que da lugar a una lesión corporal que el trabajador sufra por motivo de ejercer las funciones correspondientes a su trabajo desde el momento en que sale de su casa para ir a trabajar hasta el momento en el que vuelve del trabajo.

II. Antigüedad

Para la real academia española: Tiempo que alguien ha permanecido en un cargo o empleo.³

Dice en el Diccionario Larousse de lengua francesa que es: Tiempo pasado en una función, un empleo, a partir del día de la nominación.⁴

¹ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. *Investigación de accidentes de trabajo y en fermedades profesionales. Guía práctica para inspectores del trabajo*, 1ª ed. 2015, p.5 consultado por internet en junio de 2016 por internet en la página http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf p.5

² De la Cueva, Mario, *Libro en homenaje al Maestro Mario de la Cueva*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p,337 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/683/18.pdf> p.4

³ <http://dle.rae.es/?id=2stMNLI>

⁴ Diccionario Larousse Francés, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/anciennet%C3%A9/3335?q=anciennet%C3%A9#3332>

Según la STPS es: Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma. Se considera que un trabajador, ya sea subordinado o independiente, no ha interrumpido su vínculo laboral con su actual trabajo, siempre y cuando no haya suspendido su colaboración por un periodo mayor a un año. En el caso de los trabajadores que realizan actividades cíclicas o estacionales, se considera que no han interrumpido su relación con la unidad económica si éstos declaran haber trabajado sólo algunos meses al año durante dos o más años consecutivos para la misma unidad económica.⁵

Según el sitio oficial de la administración francesa la antigüedad está determinada teniendo en cuenta el trabajo efectuado para el mismo empleador de manera ininterrumpida.⁶

Como concepto propio tenemos que la antigüedad es el tiempo en el cual una persona lleva trabajando para otra de manera ininterrumpida.

III. Coacción

Según la Real Academia Española de la lengua significa fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo.⁷

Para Leonora A. Devoto, catedrática de la UBA debe considerarse exclusivamente como coacción la referencia de la ley a las “amenazas de sufrir un mal grave e inminente”. La coacción cualquiera que sea el término que la ley utilice para referirse a la modalidad coactiva (“intimidación”, “amenazas”) aparece en el Código Penal como forma de comisión de algunos delitos, que casi siempre se vinculan alternativamente a otras como la violencia, el abuso de autoridad, el engaño.⁸

⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Glosario de Términos Laborales*, s.a., s.e. consultado por internet en julio de 2016 en <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>

⁶ Dirección de Información Legal y Administrativa Francesa, *¿Cómo calcular la antigüedad de la indemnización por despido?*, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval, consultado en internet en julio de 2016 en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F371>

⁷ <http://dle.rae.es/?id=9Vgh8Tq|9VgmpJG>

⁸ <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/46-1/el-delito-de-coacciones.pdf> p.1

Para Mar Carrasco Andrino son aquellas actuaciones en el que el ataque violento incide sobre otra fase: la ejecución de la voluntad.⁹

Concepción propia: Son aquellas acciones de fuerza o violencia que se ejercen en contra de alguien en forma de intimidación o violencia con la intención de incidir en la ejecución de la voluntad.

IV. Demanda laboral

De acuerdo a Víctor Manuel Alfaro Jiménez la demanda se define como: Petición, suplica, solicitud sustentada en juicio por un litigante. Escrito en el que se ejercitan en juicio una o varias acciones civiles o se desenvuelve un recurso contencioso administrativo. La que se hace separadamente, por artículos y en diversidad de miembros, especificando circunstancias de lugar, tiempo y personas. Hacer oposición a otro defender alguna cosa.¹⁰

La demanda laboral es el primer trámite dentro de un juicio laboral, donde el trabajador solicita a su empleador las prestaciones a las cuales es acreedor a la hora de la terminación laboral.¹¹

Para Claudia Lizbeth Ramírez Juárez es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho.¹²

Definiendo el concepto de Demanda Laboral podemos decir que: Es el primer trámite dentro de un juicio laboral, es la solicitud sustentada en juicio por un litigante en donde la parte actora solicita a su empleador el cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo o que estén implícitas en la Ley Federal del Trabajo.

⁹ Carrasco Andrino Mar, *Coacciones y amenazas*, s.e. 17 de noviembre 2010, p.1 consultado por internet en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/24640/2/COACCIONES_Y_AMENAZAS.pdf p.1

¹⁰ Alfaro Jiménez, Víctor Manuel, *Glosario de términos de Derecho Civil*, s.e., s.a. p.25 consultado por internet en julio de 2016 en http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_CIVIL.pdf p.25

¹¹ Gobierno de Chiapas. <http://chiapas.gob.mx/servicios/3216>

¹² Ramírez Juárez, Claudia Lizbeth, *El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 1, enero-junio 2012, p.223 <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711>

V. Despido

Acto mediante el cual la empresa o patrón, da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o de forma arbitraria.¹³

VI Empleado de confianza

Para el Dr. Néstor de Buen se puede entender en dos aspectos a) Es el empleado que dada su capacidad y la confianza que le confiere el patrón, venga a reemplazar a este en los trabajos que al propio patrón le competen dentro de la empresa y b) El trabajador que desempeñe las pequeñas labores que relevan al patrón de movimientos y actuaciones que implican pérdida de tiempo si éste los hace personalmente, y que siempre se efectúan dentro de la empresa.¹⁴

VII. Empresa

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española: Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.¹⁵

Según el diccionario de Cambridge: Una organización, especialmente un negocio, o un difícil e importante plan, especialmente uno que va a generar dinero.¹⁶

De acuerdo al diccionario de francés Larousse: Asunto agrícola, comercial o industrial, dirigido por una persona moral o física en vista de producir bienes o servicios para el mercado; unidad económica de producción.¹⁷

El artículo 16 del Código Fiscal de la Federación define a la empresa como “persona física o moral que realice las actividades a que se refiere este artículo, ya sea directamente o a través de fideicomiso o por conducto de terceros. Las

¹³ García Santana, Pedro, *Apuntes Digitales de Derecho Laboral*, Plan 2012, Sistema de Educación Abierta y Educación a Distancia, México, UNAM, p.44 consultado por internet en julio de 2016 en

http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/2/derecho_laboral.pdf

¹⁴ Buen Lozano, Néstor de, *Derechos del trabajador de confianza*, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, México, UNAM, 2000, p.21 consultado por internet en julio de 2018 en

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/77/tc.pdf>

¹⁵ <http://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>

¹⁶ Diccionario de Cambridge. Trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval.

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/enterprise>

¹⁷ Diccionario Larousse Francés. <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/entreprise/30069>

actividades empresariales enunciadas en dicho artículo son: actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, de pesca y silvícola.¹⁸

La Ley Federal del Trabajo define a la empresa como la “unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios. Unidad técnica que como sucursal, agencia, u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”¹⁹

La doctrina mercantilista reconoce el carácter económico del concepto de empresa pero, tomando en cuenta su importancia para el desarrollo mercantil, algunos autores la definen de la siguiente manera:

Según Jorge Barrera Graff, la empresa es el “conjunto de personas y cosas organizadas por el titular con el fin de realizar una actividad onerosa, generalmente lucrativa de producción o intercambio de bienes y servicios destinados al mercado”.²⁰

Raúl Cervantes Ahumada define a la empresa como la “universalidad de hecho, constituida por un conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinado para la producción o el intercambio de bienes y servicios destinados al mercado”²¹

Para Roberto Matilla Molina la empresa se identifica con el concepto de negociación, la cual puede ser definida como “el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con el propósito de lucro”.²²

Generando una concepción propia podemos definir empresa como: Organización con fines lucrativos, dirigida por una persona física o moral, que está constituida por elementos materiales y por valores incorpóreos y que tiene como objeto la creación de productos o servicios para el mercado.

¹⁸ Dávalos Torres, María Susana, *Manual de introducción al derecho mercantil*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nostras Ediciones, 2010, p.99 consultado por internet en julio de 2016 en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3259/8.pdf>

¹⁹ *Idem*

²⁰ *Ibidem.*, p.100

²¹ *Idem*

²² *Idem*

VIII. Enfermedad profesional

Dice la OIT que es la enfermedad contraída como resultado de haber estado expuesto a un peligro derivado de una actividad laboral.²³

IX. Evasión

Según la Real Academia Española implica la elusión de una dificultad. Elusión proviene de la palabra eludir que significa evitar con astucia una dificultad o una obligación.²⁴

Para definir este concepto en el ámbito laboral utilizaremos la definición de evasión fiscal que es un concepto más desarrollado en la literatura jurista.

Carlos María Folco define la evasión fiscal como “todo acto u omisión que, en contradicción con la ley fiscal aplicable al mismo, provoca indebidamente la disminución o eliminación de la denominada carga tributaria.”²⁵

Utilizando ambos conceptos y haciendo una analogía del derecho fiscal podríamos definir que la evasión laboral sería todo acto u omisión cometida por el patrón, que en contradicción a las leyes que comprenden el derecho laboral aplicable al mismo, provoca indebidamente la disminución de obligaciones laborales.

X. Flexiseguridad

Para Esteban Beristain Gallegos la flexiseguridad es un neologismo jurídico-político utilizado para identificar las políticas públicas laborales encaminadas a conseguir la adaptación exitosa del mercado laboral a las exigencias económicas actuales, que conglomera los modelos fordistas y flexibles.²⁶

Al respecto dan su concepción Eduardo Rodríguez Juárez y Rodrigo Rafael González González investigadores de la Universidad Autónoma de Hidalgo:

Forma de impulsar la flexibilidad laboral y la seguridad social. La flexiseguridad ha sido vista como estrategia de empleo por los defensores del libre mercado, señalan que es posible flexibilizar el mercado del trabajo y proporcionar una

²³ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, *op. cit.*, p.5

²⁴ <http://dle.rae.es/?id=H9HiQhb>

²⁵ Folco, Carlos María, *El fenómeno de la evasión fiscal*, en Carlos María Folco, Sandro F. Abraides y Javier López Biscayart, *Ilícitos fiscales. Asociación Ilícita en materia tributaria*, Rubinzal,- Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004 P.17.

²⁶ Beristain Gallegos, Esteban, *Flexiseguridad*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 17, UNAM, México, julio.diciembre 2013, pp.3-29

seguridad al trabajador. Es decir, la flexiseguridad establece que las condiciones de seguridad laboral pueden integrarse de una forma armónica con la flexibilización del trabajo.²⁷

Para Erica Farcic es: El eje articulador de las políticas laborales y sociales. Es decir que frente a una aparente paradoja, mediante la unión de dos términos en principio opuestos, como flexibilidad y seguridad, se avanza en un replanteo de las relaciones en el mercado del trabajo.²⁸

XI. Outsourcing o subcontratación

Para Jaime Allier Campuzano el outsourcing se concibo como un esquema que permite a una empresa delegar algunas tareas que no se relacionan directamente con su core business (actividad o negocio principal), como limpieza, vigilancia, servicio médico o comedor.²⁹

Para Rivero Llamas como: una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en encontrar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencia básica de ésta, con independencia de que con anterioridad las hubiera o no desempeñado.³⁰

En esta tesis se definirá como la estrategia organizacional por medio de la cual una empresa incrementa su productividad delegando algunas funciones principales o no para el negocio, en otras compañías o personas que se especializan en la tarea delegada con la finalidad de reducir costes u optimizar la calidad de los trabajos realizados.

²⁷ Rodríguez Juárez, Eduardo y González González, Rodrigo Rafael, *Flexiseguridad como estrategia de empleo en México 2008-2014*, Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, UAEH, México, vol.5, núm.10, enero a junio 2017. Consultado por internet el 07 de noviembre de 2018 en <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n10/e4.html>

²⁸ Farcic, Erica, *“Flexiseguridad: Orígen, trasfondo y contexto de un debate añejo”*, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires, Argentina, s.e., s.a., consultado por internet el 07 de noviembre de 2018 en http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/pdf_eimtm/informes/flexiseguridad.pdf

²⁹ Allier Campuzano, Jaime, *“La reforma laboral y el Outsourcing”*, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Consejo de la Judicatura Federal. Consultado por internet el 07 de noviembre de 2018 en <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31532/28518>

³⁰ *Idem.*

XII. Patrón

Según la Real Academia Española: Persona que emplea trabajadores.³¹

De acuerdo al Larousse de lengua francesa es: Persona que emplea personas asalariadas.³²

Para el Diccionario de Cambridge es: Persona u organización que emplea personas.³³

Conforme a la Constitución en su artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo: Toda persona física o moral, sea de derecho privado o público que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.³⁴

Según Rafael Forero Rodríguez: Término adjudicado al dador del trabajo, al jefe, director, etc. Y se aplica a un entre los trabajadores de nuestras comarcas, para distinguir a aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la agrupación.³⁵

Creando un concepto propio se puede definir la palabra Patrón como: Persona física o moral del derecho privado o público que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la agrupación.

XIII. Prestaciones

De acuerdo con la real academia española: Cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal.³⁶

El diccionario de Cambridge menciona que una prestación es: Algo como una pensión o un seguro de salud que un empleado recibe además de su salario.³⁷

³¹ <http://dle.rae.es/?id=SBler1T>

³² Diccionario Larousse Francés, Trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval. Consultado por internet en http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/employeur_employeuse/28963

³³ Diccionario de Cambridge. Trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado por internet en <http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/employer>

³⁴ Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los patrones*, México, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, UNAM, 2000, p.13 consultado en <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/71/tc.pdf>

³⁵ Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio (coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Academia Iberoamericana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, p.3 consultado por internet en julio de 2016 en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>

³⁶ Diccionario de la Real Academia Española. Consultado por internet en <http://dle.rae.es/?id=U6q7XKf>

³⁷ Diccionario de Cambridge. Trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado por internet en <http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/benefit?q=benefits>

Para María Ascensión Morales Ramírez son erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores con el objeto de satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como mejorar la calidad de vida, nivel cultural y social de aquéllos.³⁸

Según la STPS existen:

a) Prestaciones Laborales. Bienes y servicios, diferentes al acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, adicionales a su sueldo, que reciben los trabajadores de parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales.

b) Prestaciones sociales medias pagadas (Encuestas Sectoriales de INEGI): Se obtienen dividiendo el total de las prestaciones sociales pagadas entre el total del personal ocupado del mes en cuestión, al resultado se le divide, a su vez, entre los días del mes correspondiente. Comprende el monto de las percepciones que en adición al salario y al sueldo recibieron los obreros y empleados, ya sea en dinero, servicios o en especie, valorados estos últimos a su costo. Incluye pagos como aportaciones del establecimiento para servicios de alimentación, guardería y atención médica, primas por seguro de vida, seguros por riesgos profesionales, gratificaciones extras por convenio en los contratos colectivos, ayuda para deportes, aportaciones que hace el establecimiento al fondo de ahorro, cuotas que debiendo ser pagadas por los obreros fueron cubiertas por el establecimiento, indemnizaciones por despido, pagos por despido y terminación de contrato, cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto Nacional del Fondo de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), contribuciones a fondos privados de pensiones y al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Excluye pagos como el valor de los uniformes y ropa de trabajo proporcionados a los obreros, los gastos reembolsables como viáticos, gastos de representación y otros gastos realizados por los obreros por cuenta del establecimiento, utilidades y aportaciones de los trabajadores al fondo de ahorro.³⁹

³⁸ Morales Ramírez, María Ascensión, "El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 7, julio-diciembre 2008, p.18 <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9559/11590>

³⁹Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *op. cit.* Letra V.

Estableciendo una definición propia. Una prestación es una erogación que realiza el patrón a favor de sus trabajadores, con la finalidad de satisfacer necesidades presentes o futuras, este beneficio es adicional al salario y se entrega en dinero o en especie.

XIV. Relación de trabajo

De acuerdo con el artículo 20 de la ley federal del trabajo, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Así mismo en el artículo 21 de la misma ley dice: se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Según el diccionario de Cambridge: Es un acuerdo oficial en el que una empresa paga a alguien por trabajar para ellos.⁴⁰

Para la OIT la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.⁴¹

De acuerdo con la STPS es: Relación existente entre el trabajador y la unidad económica, determinada por la continuidad en la percepción de ingresos y/o la garantía del retorno asegurado al trabajo. En el caso de los trabajadores subordinados, dependiendo del motivo y el tiempo que se esté ausente de la ocupación, pueden disminuir los ingresos, sin que por esto se rompa la relación laboral. En el caso de los trabajadores independientes, la percepción de sus ingresos depende de que durante su ausencia, la unidad económica continúe funcionando.⁴²

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación existente entre una persona, denominada asalariado,

⁴⁰ Diccionario de Cambridge. Trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado en <http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/employment-relationship>

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, *La relación de trabajo*, s.e., s.a., consultado por internet en http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm

⁴² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *op. cit.* Letra V.

y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.⁴³

Por tanto creando un concepto propio la relación de trabajo es la relación existente entre un trabajador y una entidad económica, en la cual el trabajador brinda un servicio físico o intelectual subordinado a cambio de una retribución económica.

XV. Responsabilidad

El vocablo en castellano responsabilidad deriva del latín *respondo, es, ere*, compuesto de *re* y *spondeo, es, ere-* que es traducible como estar obligado:: se trata de una voz anfibológica, dadas sus diversas interpretaciones, cuales son; i) calidad de responsable, ii) deuda, obligación de responder; iii) cargo u obligación moral que resulta del posible yerro en cosa o asunto determinado; iv) capacidad existente de todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un acto suyo inteligente y libre.⁴⁴

De acuerdo a la Real Academia Española: Cualidad de responsable. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.⁴⁵

Rafael de Pina considera que responsabilidad “en su acepción jurídica, significa tanto como obligación que una persona tiene con otra de reparar los daños y resarcir los perjuicios que haya ocasionado como consecuencia de un acto propio o ajeno, o por el efecto de las cosas u objetos inanimados o de los animales.⁴⁶

Luis Diez- Picazo y Antonio Gullon afirman que “la responsabilidad significa la sujeción de una persona que vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la obligación de reparar el daño producido.⁴⁷

Para Néstor De Buen, la responsabilidad resulta del juego normal de las obligaciones y derechos de la relación laboral, la llama también responsabilidad

⁴³ http://ecampus.fca.unam.mx/ebook/imprimibles/contaduria/derecho_laboral/unidad%202.pdf p.3

⁴⁴ Vid Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 21ª ed., Madrid, España Calpe, 1999 t.II, p.1784.

⁴⁵ Diccionario de la Real Academia Española. Consultado en <http://dle.rae.es/?id=WCqQQIf>

⁴⁶ Pina, Rafael de, *Derecho civil mexicano*, 8a. ed., México, Porrúa, 1993, vol. III, p. 232.

⁴⁷ Diez-Picazo, Luis y Gullón, Antonio, *Sistema de derecho civil*, 6ª.ed. Madrid, Tecnos, 1994, vol.II, p.591.

contractual, manifestando dicho tratadista que “la responsabilidad siempre tendrá el carácter de consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado”.⁴⁸

Según el diccionario de Cambridge: Culpa de algo que ha sucedido.⁴⁹

De acuerdo al diccionario de Larousse en francés: función o posición que da el poder de decisión pero que implica la rendición de cuentas.

Hecho que implica la causa de cualquier cosa. El origen de un daño.⁵⁰

Extrayendo la esencia de las definiciones anteriores se puede decir que la responsabilidad es: la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho de reconocer y reparar o resarcir los perjuicios que haya ocasionado como consecuencia de un acto propio o ajeno respecto de una obligación principal incumplida.

1. Responsabilidad solidaria

La solidaridad se presenta cuando hay pluralidad de acreedores, deudores o de ambos, en una obligación y, no obstante, ser divisible el objeto de esta, cada acreedor puede exigir el todo del objeto y cada deudor pagar todo el objeto; existe solidaridad pasiva si hay pluralidad de deudores y un solo acreedor.⁵¹

Según la legislación de Quebec, Canadá: Es una obligación solidaria entre deudores donde están obligados con el acreedor por la misma cosa de una manera en que cada uno de ellos puede ser obligado separadamente a realizar el total de la obligación y donde la realización de toda la obligación por un solo deudor libera a los demás de su obligación con el acreedor.⁵²

Según La Dirección del Trabajo del gobierno de Chile es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista,

⁴⁸ De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, 9ª ed. México, Porrúa, 1994, p.604,t.I.

⁴⁹ Diccionario de Cambridge. Trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado por internet en <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/responsibility>

⁵⁰ Diccionario Larousse Francés. Consultado por internet en <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/responsabilit%C3%A9/68694>

⁵¹ Gutiérrez, Ernesto, *Derecho de las obligaciones*, 2ª ed., México, Cajica,1965,pp.690 y 691.

⁵² Código Civil de Quebec, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval, consultado en julio de 2016 en <http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/ShowDoc/cs/CCQ-1991Art.1523>

según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores.⁵³

Hay dos tipos de responsabilidad solidaria.

La solidaridad pasiva es: una estructura externa de la obligación en la cual hay una sola deuda y varias garantías y es, por lo tanto, una institución que tiene como función aumentar las garantías de una deuda.

La solidaridad activa: No es un fenómeno paralelo a la solidaridad pasiva, sino que tiene diversa función que consiste en facilitar el pago de la obligación.⁵⁴

Realizando una integración ordenada de los conceptos esenciales de las definiciones anteriores establecemos la propia. La responsabilidad solidaria es la obligación de responder por el daño o perjuicio que se haya ocasionado como consecuencia de un acto propio o ajeno respecto de una obligación principal incumplida y se caracteriza por la pluralidad de acreedores, deudores o de ambos en donde cada acreedor puede exigir el todo del objeto y cada deudor debe pagar todo el objeto.

2. Responsabilidad mancomunada

Según el Código Civil Federal de México en su artículo 1984 una obligación, asumiendo como ésta sinónimo de responsabilidad; mancomunada se presenta cuando hay pluralidad de deudores o de acreedores, tratándose de una misma obligación, existe la mancomunidad.⁵⁵

Según la legislación de Quebec, Canadá: Es una obligación conjunta entre dos o más deudores en donde ellos están obligados con el acreedor por la misma cosa pero de una manera en que cada deudor solo puede ser obligado a cumplir la obligación separadamente y solo hasta la proporción de la deuda que le corresponde cumplir.⁵⁶

⁵³ Dirección del Trabajo de Chile, *¿Qué es la responsabilidad solidaria?*, consultado por internet en julio de 2016 en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94238.html>

⁵⁴ Aguilera Soto, Ramón, *La obligación solidaria*, Revista de Derecho Notarial Mexicano, Asociación Nacional del Notario Mexicano A.C. año III, julio 1959, núm. 8, pp.47-77 consultado por internet en julio de 2016 en <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dernotmx/cont/8/cnt/cnt2.pdf> p.28

⁵⁵ Cámara de Diputados, *Código Civil Federal*, *op. cit.*, p.184 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf p.184

⁵⁶ Código Civil de Quebec, *op. cit.*, art. 1518 Idem Art.1518

Según Efraín Hugo Richard, catedrático de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba, es aquella en la que el crédito o la deuda se fracciona en tantas relaciones particulares independientes entre sí como acreedores o deudores haya. Las cuotas respectivas se consideran deudas o créditos distintos los unos de los otros.⁵⁷

Generando una definición propia podemos decir que la responsabilidad mancomunada es aquella obligación de responder por el daño o perjuicio que se haya ocasionado como consecuencia de un acto propio o ajeno respecto de una obligación principal incumplida y se caracteriza por la pluralidad de acreedores, deudores en donde cada acreedor puede exigir la parte proporcional del objeto que le corresponda y cada deudor debe pagar la parte proporcional que le corresponda del objeto.

XVI. Simulación

La Real Academia de la Lengua Española lo define como: Acción y efecto de simular.⁵⁸

De acuerdo con el Código Civil Federal en su artículo 2180⁵⁹ del Capítulo II sobre la simulación de Actos Jurídicos se tiene lo siguiente: Es simulado el acto en el que las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas.

De acuerdo al mismo código en su artículo 2181 nos dice que se trata de simulación absoluta cuando el acto simulado nada tiene de real; es relativa cuando a un acto jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.

Jorge Mosset Iturraspe la define de la siguiente manera en su publicación.

Simulación del latín *simulare*, que significa imitar, representa lo que no es, fingir en el lenguaje ordinario significa presentar engañosamente una cosa, como si en verdad existiera como tal, aunque en realidad no es así. Entre las palabras *simular* y *disimular* hay una verdadera paronimia, las dos reconocen

⁵⁷ <http://www.derecho.unc.edu.ar/acaderc/doctrina/la-responsabilidad-mancomunada-en-la-ley-general-de-sociedades> p.3

⁵⁸ Real Academia de la Lengua Española consultado por internet en julio de 2016
<http://dle.rae.es/?id=XvyuZ0x>

⁵⁹ Cámara de Diputados, *Código Civil Federal*, op. cit., p.201

la misma etimología. En la simulación se hace aparecer lo que no existe; en la disimulación se oculta lo que en verdad existe; empero, en uno y otro caso, el propósito es el engaño.⁶⁰

XVII. Seguridad Social

Según a la real academia española: Sistema público de prestaciones de carácter económico o asistencial, que atiende necesidades determinadas de la población, como las derivadas de la enfermedad, el desempleo, la ancianidad.⁶¹

Para el Diccionario Larousse de la lengua francesa se define como: conjunto de medidas legislativas y administrativas que tienen por objeto asegurar a los individuos y sus familias contra ciertos riesgos, llamados riesgos sociales; conjunto de organismos administrativos encargados de aplicar estas medidas.⁶²

Para la OIT seguridad social es la protección que una sociedad provee a individuos y familias de asegurar el acceso a la salud y garantizar la seguridad de ingresos, particularmente en casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, lesión de trabajo, maternidad o pérdida del jefe de familia.⁶³

De acuerdo a José Díaz Limón es un instrumento de estado que ofrece en la medida de sus posibilidades económicas, resolver la problemática emergente de la población en materia de salud, trabajo, educación, vivienda y bienestar social en general.⁶⁴

Reestructurando los conceptos en uno propio se puede entender la seguridad social como: el conjunto de medidas legislativas, administrativas y organismos administrativos encargados de asegurar a los individuos y sus familias contra ciertos

⁶⁰ Mosset Iturraspe, Jorge, *Introducción a la simulación, Voluntad y declaración. Noción y naturaleza. Simulación y función del negocio. Simulación y buena fe. Semejanzas y diferencias*, Revista Latinoamericana de Derecho, año III, núm 6, julio-diciembre 2006, p.295

⁶¹ <http://dle.rae.es/?id=XTrlaQd>

⁶² Diccionario Larousse Francés, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/s%C3%A9curit%C3%A9/71792/locution?q=s%C3%A9curit%C3%A9+sociale#183805>

⁶³ Organización Internacional del Trabajo, *Hechos en seguridad social*, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado por internet en julio de 2018 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf p.1

⁶⁴ Díaz Limón José, “*La seguridad social en México un enfoque histórico*”, Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla, año I, núm. 2, enero-junio 2000, p.39 consultado por internet en mayo 2016 en <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica-libre-puebla/article/view/569/519>

riesgos particularmente en los casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, lesión o enfermedad de trabajo, maternidad o pérdida del jefe de familia.

XVIII. Servicio

Utilizaremos un trabajo desarrollado por la facultad de economía de la UNAM en donde se abarcan diferentes conceptos sobre servicios y algunas de sus características.⁶⁵

Clairmonte y Cavanagh (1986:292) nos dicen: “Los servicios comprenden la gama de actividades que están más allá de los confines de la agricultura, la minería y la industria. Esto abarcaría amplias categorías de los servicios gubernamentales (civiles y militares), de los servicios personales de consumo y de los de apoyo a las empresas”.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (1985:23) apuntó “Los servicios son un producto que por lo general, se consume en el mismo proceso de su producción, el servicio se produce en el momento en que se “presta” y, en consecuencia, el tiempo de circulación se reduce a cero”.

Arriagada (2007:30) explica tres perspectivas para la definición de servicios: “Un enfoque *positivo* de servicios que los caracteriza como intangibles, indivisibles y perecederos con simultaneidad entre la producción y el consumo. Un enfoque residual que los caracteriza como toda aquella producción que no corresponde a bienes. Una definición *funcional*, como actividad en la que existe un cambio en las condiciones de una persona o de un bien, previo consentimiento del consumidor y del productor”.

XIX. Trabajador

Según la ley federal del trabajo en su artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. ⁶⁶

⁶⁵ Romero Amado, Jorge, “*El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimientos*”, s.a., s.e., consultado por internet en <http://herzog.economia.unam.mx/lecturas/inae3/romeroaj.pdf>

⁶⁶ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., p.4

De acuerdo con la real academia española es: Persona que tiene un trabajo retribuido.⁶⁷

Para el Diccionario de Cambridge es: alguien que trabaja en un empleo o de manera particular ⁶⁸

Para el Diccionario Larousse de la lengua francesa: asalariado que trabaja en una oficina, una administración, una tienda o en casa de algún particular.⁶⁹

Trabajadores a Destajo o Destajistas. Personas que trabajan por una remuneración determinada por el número de servicios prestados, piezas trabajadas, unidades vendidas u obra terminada, es decir, exclusivamente por la cantidad de trabajo realizada.

Trabajadores Asalariados. Personas que, según las normas internacionales, realizan algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie. Se clasifican en: a) Empleados Trabajando, que son las personas que efectivamente trabajaron durante la semana anterior a la semana en que se realiza la entrevista correspondiente; y b) Empleados con Empleo pero Sin Trabajar (“Ausentes”), que son las personas que no están trabajando temporalmente, pero mantienen un vínculo formal con su empleo, ya sea con goce de sueldo o con garantía de reintegrarse al terminar la contingencia o en fecha previamente acordada.

Trabajadores Remunerados. Persona ocupada que recibe un pago por su trabajo por parte de la unidad económica para la que labora. El pago puede ser monetario y/o en especie, con mercancías comercializables. Incluye trabajador a destajo, comisión y/o porcentaje.⁷⁰

Generando una definición propia podemos decir que un trabajador es una persona física que presta un servicio intelectual o físico subordinado a otra que puede ser física o moral en un horario específico y con una retribución económica específica.

⁶⁷ <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=aBkr9sx>

⁶⁸ Diccionario de Cambridge, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado por internet en <http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/worker>

⁶⁹ Diccionario Larousse, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado por internet en http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/employ%C3%A9_employ%C3%A9e/28959

⁷⁰Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *op. cit.*, letra T.

XX. Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.⁷¹

XXI. Unidad económica

Son las unidades estadísticas sobre las cuales se recopilan datos, se dedican principalmente a un tipo de actividad de manera permanente en construcciones e instalaciones fijas, combinando acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para llevar a cabo producción de bienes y servicios, sea con fines mercantiles o no. Se definen por sector de acuerdo con la disponibilidad del registro contables y la necesidad de obtener información con el mayor nivel de precisión analítica.

CAPÍTULO SEGUNDO ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS QUE SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Objetivo del capítulo:

Para poder enfocar adecuadamente la presente investigación y con la finalidad de dotarla de la mayor objetividad posible, en este capítulo se estudiarán la estadísticas reportadas por el INEGI en 2014 respecto de las empresas privadas que se dedican a brindar servicios en el territorio mexicano lo cual permitirá deducir parte de la realidad de las empresas privadas en la Ciudad de México y de los trabajadores que laboran en ellas, lo que a su vez proporcionará elementos para proseguir con la presente investigación por el camino adecuado excluyendo en la medida de los posible el contenido subjetivo y evitando partir de prejuicios para desarrollar el presente trabajo.

I. Análisis del censo económico 2014 realizado por el INEGI relativo a las empresas de Servicios

A continuación se pretende hacer un análisis de las estadísticas que reflejan la realidad de las empresas de servicios para poder definir a partir de esta realidad algunas ideas generales sobre las formas de evasión de responsabilidades y de

⁷¹ Garcia Santana, Pedro, *Apuntes Digitales de Derecho Laboral, op. cit.*, p.48

alguna manera tener una idea sobre la magnitud y la importancia de este tema. Derivado del análisis del censo económico del INEGI realizado en 2014 enfocando esta tesis al universo de estudio que son las empresas privadas de servicios se puede destacar lo siguiente.

II. Sectores dedicados a la prestación de servicios y clasificación de empresas de servicios por su tamaño.

El INEGI identifica 11 sectores dedicados a la prestación de servicios que enlista de la siguiente manera de acuerdo al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México 2013 (SCIAN):

51. Información en medios masivos.
52. Servicios financieros y de seguros.
53. Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles.
54. Servicios profesionales, científicos y técnicos.
55. Corporativos.
56. Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación.
61. Servicios educativos.
62. Servicios de salud y de asistencia social.
71. Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos.
72. Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.
81. Otros servicios excepto actividades gubernamentales. (Dentro de estos servicios se identifican los siguientes: reparación y mantenimiento de automóviles y camiones; de equipo electrónico y de precisión, de maquinaria y equipo, y de artículos para el hogar y artículos personales como salones y clínicas de belleza, y servicios funerarios, etc.).⁷²

⁷² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos*, Censos Económicos 2015., p.119 consultado por internet en julio de 2016 en

De acuerdo a los datos del INEGI podemos clasificar a las empresas de acuerdo a su tamaño de la siguiente manera: de 0 a 10 personas como microempresas, 11 a 50 personas pequeñas empresas, 51 a 100 personas medianas empresas y 101 y más personas grandes empresas.⁷³

1. Importancia de los Servicios en la economía

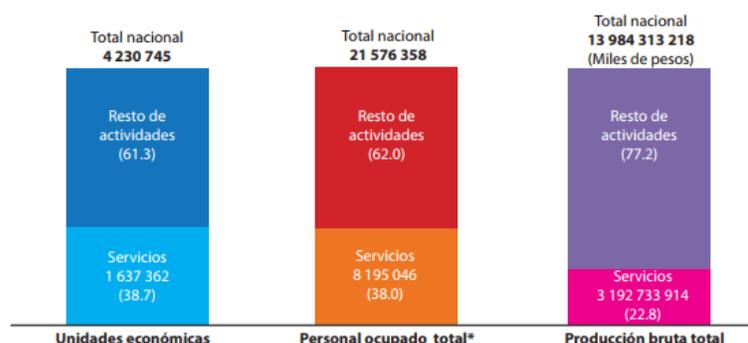
Las unidades económicas de los *Servicios* representaron el 38.7% del total nacional.⁷⁴

El personal ocupado 38.0% por tanto, fue la actividad con mayor número de personas ocupadas a nivel nacional; la producción bruta total de los *Servicios* represento el 22.8% del total.⁷⁵

Gráfica 1

Importancia de los Servicios en la economía 2013
(Porcentajes)

Gráfica 1



Nota: los totales nacionales excluyen actividades agropecuarias, de gobierno, de asociaciones religiosas y de organizaciones extraterritoriales.
* El personal ocupado total incluye al personal dependiente de la razón social y al personal no dependiente de la misma.

76

Del total de las empresas de *Servicios* 95.3% son microempresas (de 0 a 10 personas); en personal ocupado aportaron el 43.1% del total. En contraste, las unidades económicas grandes tuvieron sólo 0.4% de establecimientos y en cuanto al número de personas empleadas con el 35.4% y el primer lugar en remuneraciones, ingresos y activos fijos con 68.7, 53.3 y 54.4% respectivamente.⁷⁷

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825077952.pdf

⁷³ *Ibidem.*, p. 120

⁷⁴ *Ibidem.*, p. 119

⁷⁵ *Ibidem.*, p. 120

⁷⁶ *Idem.*

⁷⁷ *Idem.*

De esta primera parte se puede reflexionar como es que las empresas grandes que comercializan servicios mantienen la mayor cantidad de ingresos al igual que activos fijos y por otro lado pagan las mejores remuneraciones. Hipotéticamente deberían de ser las empresas que más contribuciones aporten por conceptos de seguridad social y por retención de ISR.

Respecto de la evolución de los establecimientos y del personal ocupado en los *Servicios* en el periodo de 2008 a 2013 muestran un crecimiento de 19.8%, siendo los establecimientos micro los que contribuyeron en términos absolutos con el mayor número aportando el 20.9% del crecimiento total. Las empresas medianas por el contrario tuvieron un decrecimiento del 9.6%. En cuanto al personal ocupado las empresas grandes encabezaron el mayor incremento con un 21.7% del crecimiento del personal ocupado que representaron las empresas de servicios.

Respecto del censo realizado en 2008 en comparación del censo realizado en 2013 se observa decrementos en la participación de la micro, pequeña y mediana empresa en contraste con la gran empresa que aumentó su participación de 32.5% a 35.4%.⁷⁸

Estas cifras apoyan las hipótesis de algunos laboristas y jurídicos como el Dr. Alfredo Sánchez Castañeda que hablan sobre la alienación de la sociedad y la lucha de clases en donde se observa que la micro, pequeña y mediana empresa pierden terreno ante los grandes capitales que más adelante veremos no necesariamente contribuyen de igual manera con el beneficio social.

III. Personal remunerado y no remunerado dependiente de la razón social.

Del total de los trabajadores empleados en servicios 43.1% se concentró en las empresas micro, 35.4% en las empresas grandes. De las 8 195 046 personas ocupadas en este sector 4 786 514 fueron personas remuneradas. Es decir, recibieron un sueldo o salario por llevar a cabo sus actividades, y de estas personas 46.3% laboró en las empresas grandes. El 95% del personal no remunerado (propietarios, familiares, socios, etc.) trabajo en los micronegocios

⁷⁸ *Idem.*

y las pequeñas empresas. De 1152 399 personas que laboraron para la unidad económica pero que dependían contractualmente de otra razón social, 57.9% se empleó en empresas grandes.⁷⁹

Cuadro 1⁸⁰

Servicios
Personal dependiente y no dependiente de la razón social por estratos de los establecimientos, 2013

Cuadro 4

Estratos	Total		Personal ocupado total						No dependiente de la razón social	
	Absoluto	%	Dependiente de la razón social		Remunerado		No remunerado		Absoluto	%
			Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%		
Total Servicios	8 195 046	100.0	7 042 647	100.0	4 786 514	100.0	2 256 133	100.0	1 152 399	100.0
Micro	3 528 093	43.1	3 390 336	48.1	1 237 011	25.8	2 153 325	95.4	137 757	12.0
Pequeños	1 348 207	16.5	1 114 465	15.8	1 034 500	21.6	79 965	3.5	233 742	20.3
Medianos	414 660	5.1	301 557	4.3	296 588	6.2	4 969	0.2	113 103	9.8
Grandes	2 904 086	35.4	2 236 289	31.8	2 218 415	46.3	17 874	0.8	667 797	57.9

Del cuadro anterior se pueden extraer algunas conclusiones importantes:

1. Las microempresas abarcan la mayoría de las unidades económicas.
2. Las microempresas también son las que cuentan con mayor proporción de trabajadores dependientes de la razón social para la que laboran lo que a su vez genera una responsabilidad laboral directa con los trabajadores.
3. Las grandes empresas de servicios son las que cuentan con mayor cantidad de personal remunerado, es decir con mayor cantidad de trabajadores propiamente.
4. Las microempresas cuentan con casi la totalidad del personal no remunerado, es decir que son atendidas por propietarios, familiares o socios.
5. Las grandes empresas que cuentan con el 35.4% del total del personal ocupado, son las que cuentan con mayores remuneraciones, que tienen más ingresos y más activos fijos y que son las que por ende tienen mayor responsabilidad con sus trabajadores, irónicamente son las que cuentan con mayor cantidad de personal no dependiente de la razón social para la que trabajan equivalente al 57.9% de su personal. Es decir que del análisis de estas estadísticas se deduce que las grandes empresas de servicios tienden a utilizar

⁷⁹ *Ibidem.*, p.122

⁸⁰ *Idem.* Cuadro 4

la simulación de outsourcing o subcontratación en mayor medida y que es presumible que por este medio evaden sus responsabilidades laborales y fiscales, y que protegen sus ingresos y activos encontrándose así en la posibilidad de imponer las condiciones de trabajo y de explotar a los trabajadores permitiendo ampliar la brecha entre las clases dominantes y las clases desfavorecidas.

IV. Servicios privados por sector

En 2013, el grupo de sectores dedicados a la prestación de servicios dieron empleo a 8 195 046 personas.

Los sectores más importantes respecto al número de personas ocupadas fueron en primer lugar Hoteles y restaurantes, actividad que empleo a 23.7% del sector; los establecimientos que realizaron actividades de Apoyo a los negocios y manejo de desechos ocuparon la segunda posición con 20.9% y los dedicados a otros servicios excepto gobierno (tales como talleres automotrices, salones y clínicas de belleza, servicios de fotografía así como asociaciones y sociedades entre otros), en tercer lugar, emplearon a 1 264 110 personas, lo que presentó 15.4 por ciento.⁸¹

En lo que respecta a los ingresos, Información en medios masivos tuvo la mayor aportación al reportar 24.5% del total de los Servicios. Del total de los ingresos producidos por este sector, 89.1% fueron generados por las grandes empresas.

En esta parte se vuelve a observar que las grandes empresas de servicios acaparan la mayor cantidad de ingresos generados.

⁸¹ *Ibidem.*, p.123

Cuadro2.⁸²

Servicios
Características principales por tamaño
de los establecimientos según sectores, 2013

Cuadro 5

Sector / tamaño	Unidades económicas		Personal ocupado total		Remuneraciones		Ingresos		Total de activos fijos	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Miles de pesos	%	Miles de pesos	%	Miles de pesos	%
Total Servicios	1 637 362	100.0	8 195 046	100.0	495 559 153	100.0	2 324 167 970	100.0	1 331 867 710	100.0
Micro	1 560 949	95.3	3 528 093	43.1	59 280 413	12.0	520 670 383	22.4	323 896 079	24.3
Pequeños	64 274	3.9	1 348 207	16.5	66 464 058	13.4	406 962 053	17.5	178 739 359	13.4
Medianos	5 923	0.4	414 660	5.1	29 491 113	6.0	158 336 671	6.8	104 768 823	7.9
Grandes	6 216	0.4	2 904 086	35.4	340 323 569	68.7	1 238 198 863	53.3	724 463 449	54.4

(Continúa)

De esta primera parte del cuadro podemos analizar que las grandes empresas de servicios que son las que cuentan con mayores remuneraciones, que son las segunda unidad económica en cuanto a la cantidad de personal ocupado que manejan, que cuentan con mayores ingresos y mayores activos, hipotéticamente deberían ser las que tuvieran mayor responsabilidad con los trabajadores puesto que sus compromisos de pago son más elevados y sus posibilidades de cumplirlos también son mayores.

A continuación se seguirá el análisis del cuadro anterior solo que aquí se destacan los servicios por giro.

Cuadro 3 Se muestra en la siguiente página debido a su extensión.⁸³

⁸² *Ibidem.*, p.124. Cuadro 5

⁸³ *Idem.*

Servicios
Características principales por tamaño
de los establecimientos según sectores, 2013

Cuadro 5

Sector / tamaño	Unidades económicas		Personal ocupado total		Remuneraciones		Ingresos		Total de activos fijos	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Miles de pesos	%	Miles de pesos	%	Miles de pesos	%
72 Hoteles y restaurantes	501 448	100.0	1 943 437	100.0	42 404 811	100.0	365 916 544	100.0	271 767 964	100.0
Micro	480 178	95.8	1 203 760	61.9	15 192 875	35.8	145 813 842	39.8	80 272 103	29.5
Pequeños	18 761	3.7	386 417	19.9	13 765 762	32.5	97 042 230	26.5	52 190 495	19.2
Medianos	1 628	0.3	110 489	5.7	4 310 626	10.2	33 502 898	9.2	24 065 214	8.9
Grandes	881	0.2	242 771	12.5	9 135 548	21.5	89 557 574	24.5	115 240 152	42.4
56 Apoyo a los negocios y manejo de desechos	91 611	100.0	1 714 385	100.0	137 545 344	100.0	347 195 447	100.0	104 807 792	100.0
Micro	84 233	91.9	173 388	10.1	3 652 463	2.7	24 691 617	7.1	12 831 588	12.2
Pequeños	4 130	4.5	100 823	5.9	7 753 935	5.6	32 698 646	9.4	8 033 491	7.7
Medianos	993	1.1	71 803	4.2	6 077 167	4.4	22 071 175	6.4	7 068 146	6.7
Grandes	2 255	2.5	1 368 371	79.8	120 061 779	87.3	267 734 009	77.1	76 874 567	73.3
81 Otros servicios excepto gobierno	590 567	99.9	1 264 110	100.0	27 778 685	100.0	186 836 251	100.0	106 037 406	100.0
Micro	582 920	98.7	1 069 230	84.6	14 828 985	53.4	128 919 302	69.0	84 546 649	79.7
Pequeños	7 341	1.2	141 136	11.2	8 293 412	29.9	35 190 551	18.8	15 822 931	14.9
Medianos	158	NS	10 918	0.9	926 974	3.3	5 949 234	3.2	1 401 613	1.3
Grandes	148	NS	42 826	3.4	3 729 314	13.4	16 777 164	9.0	4 266 213	4.0
61 Servicios educativos	46 882	100.0	759 871	100.0	47 631 425	100.0	139 973 156	100.0	77 079 911	100.0
Micro	32 375	69.1	129 132	17.0	2 700 165	5.7	11 503 997	8.2	9 554 265	12.4
Pequeños	12 001	25.6	260 704	34.3	9 864 268	20.7	33 412 546	23.9	19 632 406	25.5
Medianos	1 325	2.8	93 607	12.3	7 051 112	14.8	17 010 773	12.2	8 522 298	11.1
Grandes	1 181	2.5	276 428	36.4	28 015 880	58.8	78 045 840	55.8	39 370 942	51.1
62 Servicios de salud y de asistencia social	170 937	100.0	614 147	100.0	21 260 927	100.0	108 489 495	100.0	75 331 553	100.0
Micro	164 699	96.4	368 387	60.0	5 802 614	27.3	39 041 774	36.0	33 228 999	44.1
Pequeños	5 383	3.1	113 961	18.6	5 435 960	25.6	18 126 702	16.7	13 666 885	18.1
Medianos	518	0.3	34 421	5.6	2 211 328	10.4	8 157 409	7.5	5 404 476	7.2
Grandes	337	0.2	97 378	15.9	7 811 025	36.7	43 163 610	39.8	23 031 193	30.6
54 Servicios profesionales, científicos y técnicos	89 254	100.0	606 396	147.0	35 278 502	100.0	166 657 376	100.0	50 004 217	100.0
Micro	81 034	90.8	237 650	39.2	7 082 437	20.1	36 301 024	21.8	18 105 907	36.2
Pequeños	7 526	8.4	162 841	26.9	10 366 643	29.4	39 172 406	23.5	10 928 689	21.9
Medianos	300	0.3	22 045	3.6	2 299 098	6.5	15 365 815	9.2	2 592 764	5.2
Grandes	394	0.4	183 860	77.4	15 530 324	44.0	75 818 131	45.5	18 376 857	36.8
53 Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes	62 815	100.0	251 970	100.0	8 946 010	100.0	91 172 655	100.0	71 329 003	100.0
Micro	59 558	94.8	146 637	58.2	3 396 281	38.0	34 440 825	37.8	47 319 264	66.3
Pequeños	2 924	4.7	56 800	22.5	3 214 925	35.9	27 898 356	30.6	15 355 519	21.5
Medianos	193	0.3	13 853	5.5	849 614	9.5	8 154 722	8.9	3 628 814	5.1
Grandes	140	0.2	34 680	13.8	1 485 190	16.6	20 678 752	22.7	5 025 406	7.0
71 Servicios de esparcimiento culturales y deportivos	50 392	100.0	231 579	100.0	10 452 828	100.0	64 622 479	100.0	69 677 720	100.0
Micro	47 932	95.1	104 059	44.9	1 261 327	12.1	9 793 147	15.2	13 867 280	19.9
Pequeños	1 866	3.7	36 059	15.6	1 354 853	13.0	10 304 138	15.9	9 052 136	13.0
Medianos	283	0.6	20 978	9.1	1 454 938	13.9	9 833 108	15.2	9 464 353	13.6
Grandes	311	0.6	70 483	30.4	6 381 710	61.1	34 692 086	53.7	37 293 951	53.5
55 Corporativos	357	100.0	42 758	100.0	14 242 168	100.0	201 463 941	100.0	84 393 351	100.0
Micro	156	43.7	333	0.8	10 279	0.1	51 764 596	25.7	14 748 808	17.5
Pequeños	110	30.8	3 230	7.6	599 688	4.2	45 264 943	22.5	16 911 223	20.0
Medianos	32	9.0	2 278	5.3	612 113	4.3	15 316 253	7.6	35 771 621	42.4
Grandes	59	16.5	36 917	86.3	13 020 088	91.4	89 118 149	44.2	16 961 699	20.1

Nota: los sectores se ordenaron con base en el personal ocupado total.
NS = No significativo.

Del análisis del cuadro anterior se obtienen las siguientes conclusiones:

1. Las grandes empresas de información en medios masivos son las que cuentan con la mayor cantidad de ingresos equivalentes a 506,610,888,000 pesos superando al segundo lugar representado por los hoteles y restaurantes que de la micro empresa con un ingreso de 145,813,842,000 pesos hasta casi por 3.5 veces.

2. También son las grandes empresas de información en medios masivos las que cuentan con la mayor cantidad de activos.

3. Los hoteles y restaurantes en conjunto son el giro que cuenta con mayor cantidad de personas ocupadas, sin embargo las empresas con mejores remuneraciones son las de apoyo a los negocios y manejo de desechos.

4. A su vez las empresas de apoyo a los negocios y manejo de desechos cuentan con el segundo lugar con mayor cantidad personas ocupadas y coincidentemente también la mayor parte de estas personas bien remuneradas trabaja en las grandes empresas de este giro. Por lo que podrían ser un foco rojo a revisar respecto de la legalidad de las relaciones laborales y el cumplimiento de las responsabilidades laborales de estas empresas. Una situación muy similar se presenta en las empresas de servicios denominadas como corporativos.

V. Distribución territorial de los establecimientos de servicios.

Enfocando el desarrollo de esta investigación investigación se hará mayor énfasis en la parte central del país sin descartar observaciones importantes respecto de otras regiones.

Para la distribución de las entidades por regiones el INEGI ha tomado como base 5 mesoregiones que se feinen en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y se integran de la siguiente forma:

- Región sureste: Campeche, Tamaulipas, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

- Región Centro-occidente: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí y Zacatecas.
- Región Centro: Distrito Federal, Hidalgo, México, Morelos, Querétaro y Tlaxcala.
- Región Noreste: Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León y Tamaulipas.
- Región Noreste: Baja California, Baja California Sur, Sinaloa y Sonora.⁸⁴

A continuación se observa la proporción de ingresos por región.

Mapa 1.⁸⁵

Regiones económicas de México

Mapa 1



Ahora se mostrarán algunos cuadros que permitan generar deducciones sobre en donde se puede presentar la evasión de responsabilidades laborales con mayor frecuencia.

Servicios
Unidades económicas por regiones según estrato
2013

Cuadro 12

Regiones	Total		Distribución porcentual				
	Absoluto	%	Total	Micro	Pequeñas	Medianas	Grandes
Total nacional	1 637 362	100.0	100.0	95.3	3.9	0.4	0.4
Sursureste	427 561	26.1	100.0	96.3	3.1	0.3	0.3
Centro-Occidente	392 444	24.0	100.0	96.0	3.4	0.3	0.3
Centro	476 221	29.1	100.0	94.9	4.2	0.4	0.5
Noreste	202 317	12.4	100.0	93.9	5.1	0.5	0.6
Noroeste	138 819	8.5	100.0	93.9	5.2	0.5	0.4

⁸⁴ *Ibidem.*, p.136

⁸⁵ *Ibidem.*, p.136 Mapa 1.

⁸⁶ *Idem.* Cuadro 12.

En este cuadro se puede observar que la región con mayor cantidad de unidades económicas de servicios es la región Centro con un 29.1%, también se puede observar que de manera general la micro empresa representa la mayor cantidad de unidades económicas en todo el país pero que hay mayor concentración de ellas en la región Sureste, por su parte las pequeñas empresas abundan con mayor frecuencia en la región Noreste, así como las medianas empresas existen en igual cantidad en la región Noroeste y Noreste del país. Respecto de las grandes empresas se observa que hay mayor presencia de estas en la región Noreste seguida de la región Centro del país.

Cuadro 5.⁸⁷

Servicios
Personal ocupado total por regiones según estrato de los establecimientos, 2013

Cuadro 13

Regiones	Total		Distribución porcentual				
	Absoluto	%	Total	Micro	Pequeños	Medianos	Grandes
Total nacional	8 195 046	100.0	100.0	43.1	16.5	5.1	35.4
Sursureste	1 621 646	19.8	100.0	55.9	16.8	4.9	22.5
Centro-Occidente	1 530 847	18.7	100.0	55.0	17.9	5.2	21.9
Centro	3 145 453	38.4	100.0	32.4	13.8	4.6	49.1
Noreste	1 204 830	14.7	100.0	36.5	18.2	5.6	39.7
Noroeste	692 270	8.4	100.0	46.1	21.4	6.4	26.1

Respecto del cuadro anterior se puede observar que la región Centro del país es la que cuenta con la mayor cantidad del personal ocupado casi por el doble de la región Sursureste que ocupa el segundo lugar. La región Sursureste cuenta con la mayor cantidad de personal ocupado respecto de las microempresas. La región Noroeste representa la región de mayor personal ocupado en la pequeña empresa junto con la mediana empresa y el Centro del país representa la mayor cantidad de personal ocupado en la gran empresa con un 49.1%. Esto significa que nuestro universo de estudio inclina su existencia con mayor frecuencia en la parte Central del país.

⁸⁷ *Ibidem.* p.137 Cuadro 13.

Cuadro 6.⁸⁸

Servicios
Ingresos por regiones según estrato
de los establecimientos, 2013

Cuadro 14

Regiones	Total		Distribución porcentual				
	Absoluto	%	Total	Micro	Pequeños	Medianos	Grandes
Total nacional	2 324 167 970	100.0	100.0	22.4	17.5	6.8	53.3
Sursureste	381 243 242	16.4	100.0	25.5	17.2	6.5	50.8
Centro-Occidente	302 556 593	13.0	100.0	34.3	25.3	7.5	32.9
Centro	1 109 409 833	47.7	100.0	15.9	14.3	6.0	63.8
Noreste	372 893 413	16.0	100.0	25.8	18.9	8.5	46.8
Noroeste	158 064 889	6.8	100.0	29.9	22.4	7.9	39.8

Analizando el cuadro anterior se observa que la mayor cantidad de ingresos se concentra en la parte Central del país con un 47.7% del total de los ingresos de las empresas de servicios.

VI. Región Centro

La región Centro se coloca como la más importante a nivel nacional, pues ocupa el primer lugar en las tres variables presentadas: en unidades económicas, 29.1%; en personal ocupado total, 38.4% y en ingresos, 47.7%.

A continuación observaremos un mapa en donde se indican algunos datos relevantes de las entidades que conforman la parte Centro del país.

Mapa 2.⁸⁹

Región Centro de México

Mapa 4



⁸⁸ *Idem.* Cuadro 14

⁸⁹ *Idem.* Mapa 4.

En este cuadro obtenido del censo económico 2014 realizado por el INEGI se puede destacar que el Distrito Federal actual CDMX contaba con el 66% del personal ocupado de la región Centro y con el 81.0% de los ingresos de la región, lo cual hace inegable su importancia para nuestro tema de estudio.

Cuadro 7.⁹⁰

Servicios
Región Centro
Unidades económicas por entidad según tamaño
2013

Cuadro 21

Región/Entidad	Total		Micro		Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Región Centro	476 221	100.0	451 736	100.0	20 096	100.0	2 072	100.0	2 317	100.0
Distrito Federal	169 936	35.7	155 167	34.3	11 842	58.9	1 322	63.8	1 605	69.3
Hidalgo	36 527	7.7	35 396	7.8	992	4.9	81	3.9	58	2.5
México	190 239	39.9	184 943	40.9	4 481	22.3	423	20.4	392	16.9
Morelos	32 615	6.8	31 402	7.0	1 027	5.1	97	4.7	89	3.8
Querétaro	28 641	6.0	26 958	6.0	1 403	7.0	129	6.2	151	6.5
Tlaxcala	18 263	3.8	17 870	4.0	351	1.7	20	1.0	22	0.9

Cuadro 8.⁹¹

Servicios
Región Centro
Personal ocupado total por entidad según tamaño
de los establecimientos, 2013

Cuadro 22

Región/Entidad	Total		Micro		Pequeños		Medianos		Grandes	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Región Centro	3 145 453	100.0	1 020 139	100.0	435 069	100.0	145 335	100.0	1 544 910	100.0
Distrito Federal	2 076 575	66.0	395 055	38.7	264 640	60.8	93 493	64.3	1 323 387	85.7
Hidalgo	116 507	3.7	74 297	7.3	19 873	4.6	5 496	3.8	16 841	1.1
México	634 573	20.2	380 312	37.3	92 871	21.3	29 215	20.1	132 175	8.6
Morelos	118 572	3.8	68 417	6.7	21 175	4.9	6 887	4.7	22 093	1.4
Querétaro	148 894	4.7	65 395	6.4	29 519	6.8	8 785	6.0	45 195	2.9
Tlaxcala	50 332	1.6	36 663	3.6	6 991	1.6	1 459	1.0	5 219	0.3

Cuadro 9.⁹²

Servicios
Región Centro
Ingresos por entidad según tamaño
de los establecimientos, 2013

Cuadro 23

Región/Entidad	Total		Micro		Pequeños		Medianos		Grandes	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Región Centro	1 109 409 833	100.0	176 169 572	100.0	158 941 240	100.0	66 610 483	100.0	707 688 538	100.0
Distrito Federal	898 414 870	81.0	109 564 139	62.2	117 084 177	73.7	49 681 430	74.6	622 085 124	87.9
Hidalgo	14 266 963	1.3	6 702 013	3.8	3 051 030	1.9	1 198 492	1.8	3 315 428	0.5
México	121 906 943	11.0	40 573 225	23.0	24 959 409	15.7	10 552 815	15.8	45 821 494	6.5
Morelos	19 363 462	1.7	6 550 548	3.7	4 982 693	3.1	2 072 468	3.1	5 757 753	0.8
Querétaro	50 484 150	4.6	10 114 511	5.7	7 917 241	5.0	2 797 944	4.2	29 654 454	4.2
Tlaxcala	4 973 445	0.4	2 665 136	1.5	946 690	0.6	307 334	0.5	1 054 285	0.1

⁹⁰ *Ibidem.*, p.143. Cuadro 21

⁹¹ *Idem.* Cuadro 22.

⁹² *Idem.* Cuadro 23.

Estos tres cuadros anteriores representan un cumulo de información muy importante que si se relaciona y se sintetiza se podría obtener una deducción tal que permita inferir que sector de las empresas de servicio demanda mayor atención en la investigación de evasión de responsabilidades laborales de las empresas de servicios.

Se puede extraer la siguiente conclusión de la reflexión de estos cuadros. El Distrito Federal ahora CDMX cuenta con dos terceras partes de las unidades económicas de la región centro del país, a su vez cuenta con el 85.7% del total del personal ocupado de las grandes empresas de servicios y también cuenta con el 87.9% del total de los ingresos que aportan las grandes empresas de servicio a la economía. Ahora, si hay alguna duda sobre porque esta tesis se enfoca específicamente a las grandes empresas de servicios, se deberá recordar que en el análisis estadístico previo se pudo observar que de 1 152 399 personas que laboraron para la unidad económica pero que dependían contractualmente de otra razón social, 57.9% se empleó en empresas grandes.

VII. Servicios por municipio y delegaciones según tamaño

Los datos de los Censos Económicos 2014 muestran que las delegaciones más importantes de la zona Centro respecto de los *Servicios* fueron Cuauhtémoc, DF; Miguel Hidalgo, DF; Azcapotzalco, DF; Benito Juárez, DF y Álvaro Obregón, DF.⁹³

A continuación se mostrará un cuadro del Censo Económico que muestra las unidades, el personal ocupado y los ingresos de estas delegaciones ahora alcaldías

⁹³ *Ibidem.* p.153

Cuadro 10⁹⁴

Servicios
Características de los 10 municipios y delegaciones
con mayor personal ocupado total según tamaño
de los establecimientos, 2013

Cuadro 36

Municipios / delegaciones	Unidades económicas		Personal ocupado total		Ingresos	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Miles de pesos	%
Total Servicios	1 637 362	100.0	8 195 046	100.0	2 324 167 970	100.0
Micro	1 560 949	95.3	3 528 093	43.1	520 670 383	22.4
Pequeños	64 274	3.9	1 348 207	16.5	406 962 053	17.5
Medianos	5 923	0.4	414 660	5.1	158 336 671	6.8
Grandes	6 216	0.4	2 904 086	35.4	1 238 198 863	53.3
Cuahtémoc, DF	26 008	100.0	396 095	100.0	106 412 294	100.0
Micro	22 868	87.9	70 250	17.7	17 553 910	16.5
Pequeños	2 544	9.8	55 730	14.1	18 985 424	17.8
Medianos	268	1.0	18 932	4.8	6 789 091	6.4
Grandes	328	1.3	251 183	63.4	63 083 869	59.3
Miguel Hidalgo, DF	12 357	100.0	383 178	100.0	402 551 267	100.0
Micro	9 398	76.1	30 784	8.0	22 226 492	5.5
Pequeños	2 259	18.3	54 830	14.3	48 835 289	12.1
Medianos	277	2.2	20 010	5.2	15 735 619	3.9
Grandes	423	3.4	277 554	72.4	315 753 867	78.4
Monterrey, NL	22 767	100.0	274 221	100.0	89 608 634	100.0
Micro	20 227	88.8	53 478	19.5	19 477 050	21.7
Pequeños	1 992	8.7	43 299	15.8	21 068 162	23.5
Medianos	258	1.1	17 854	6.5	13 097 821	14.6
Grandes	290	1.3	159 590	58.2	35 965 601	40.1
Azcapotzalco, DF	6 856	100.0	273 435	100.0	44 239 891	100.0
Micro	6 448	94.0	15 008	5.5	8 526 787	19.3
Pequeños	314	4.6	6 683	2.4	2 026 915	4.6
Medianos	38	0.6	2 748	1.0	959 972	2.2
Grandes	56	0.8	248 996	91.1	32 726 217	74.0
Benito Juárez, DF	14 221	100.0	254 572	100.0	65 388 964	100.0
Micro	11 722	82.4	39 329	15.4	13 250 387	20.3
Pequeños	2 058	14.5	46 320	18.2	15 709 561	24.0
Medianos	211	1.5	14 882	5.8	7 827 040	12.0
Grandes	230	1.6	154 041	60.5	28 601 976	43.7
Álvaro Obregón, DF	8 839	100.0	217 263	100.0	105 730 088	100.0
Micro	7 732	87.5	20 755	9.6	5 335 287	5.0
Pequeños	829	9.4	19 220	8.8	8 183 599	7.7
Medianos	125	1.4	8 858	4.1	4 688 706	4.4
Grandes	153	1.7	168 430	77.5	87 522 496	82.8
Guadalajara, Jal.	38 497	100.0	215 724	100.0	51 110 849	100.0
Micro	35 841	93.1	90 254	41.8	14 414 855	28.2
Pequeños	2 259	5.9	47 751	22.1	11 962 485	23.4
Medianos	197	0.5	14 163	6.6	3 897 400	7.6
Grandes	200	0.5	63 556	29.5	20 836 109	40.8
Puebla, Pue.	30 389	100.0	141 858	100.0	45 769 760	100.0
Micro	28 619	94.2	64 912	45.8	7 731 624	16.9
Pequeños	1 493	4.9	31 657	22.3	8 055 311	17.6
Medianos	147	0.5	10 085	7.1	3 248 544	7.1
Grandes	130	0.4	35 204	24.8	26 734 281	58.4

(Continua)

⁹⁴ *Ibidem.* p.154. Cuadro 36.

Servicios
Características de los 10 municipios y delegaciones
con mayor personal ocupado total según tamaño
de los establecimientos, 2013

Cuadro 36

Municipios / delegaciones	Unidades económicas		Personal ocupado total		Ingresos	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Miles de pesos	%
León, Gto.	26 865	100.0	140 412	100.0	29 964 357	100.0
Micro	25 468	94.8	58 047	41.3	7 268 746	24.3
Pequeños	1 169	4.4	24 604	17.5	7 964 434	26.6
Medianos	110	0.4	7 757	5.5	2 258 598	7.5
Grandes	118	0.4	50 004	35.6	12 472 579	41.6
Mérida, Yuc.	19 877	100.0	127 072	100.0	88 395 379	100.0
Micro	18 510	93.1	47 723	37.6	8 365 564	9.5
Pequeños	1 179	5.9	24 366	19.2	4 883 423	5.5
Medianos	82	0.4	5 655	4.5	1 399 158	1.6
Grandes	106	0.5	49 328	38.8	73 747 234	83.4
Subtotal	206 676	100.0	2 423 830	100.0	1 029 171 483	100.0
Micro	186 833	90.4	490 540	20.2	124 150 702	12.1
Pequeños	16 096	7.8	354 460	14.6	147 674 603	14.3
Medianos	1 713	0.8	120 944	5.0	59 901 949	5.8
Grandes	2 034	1.0	1 457 886	60.1	697 444 229	67.8
Resto de municipios	1 430 686	100.0	5 771 216	100.0	1 294 996 487	100.0
Micro	1 374 116	96.0	3 037 553	52.6	396 519 681	30.6
Pequeños	48 178	3.4	993 747	17.2	259 287 450	20.0
Medianos	4 210	0.3	293 716	5.1	98 434 722	7.6
Grandes	4 182	0.3	1 446 200	25.1	540 754 634	41.8

VIII. Indicadores económicos de Servicios según tamaño de los establecimientos

1. Personal ocupado por establecimiento

El personal ocupado total promedio de cada establecimiento en los Servicios fue de cinco personas; en la microempresa fue de dos personas, en las pequeñas empresas de 21, en las medianas empresas de 70 y en la gran empresa de 467 personas por cada establecimiento.⁹⁵

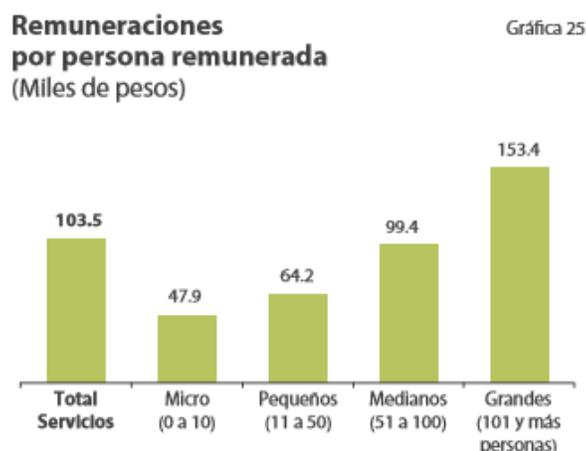
Remuneraciones por persona remunerada

En las microempresas de *Servicios*, el personal remunerado que labora ahí percibió 47 900 pesos en promedio; en las unidades pequeñas el promedio fue de 64 200 pesos, en la mediana fue de 99 400 para cada persona y en las grandes el personal recibió remuneraciones por 153 400 pesos anuales.⁹⁶

⁹⁵ *Ibidem.*, p.155

⁹⁶ *Ibidem.*, p.156

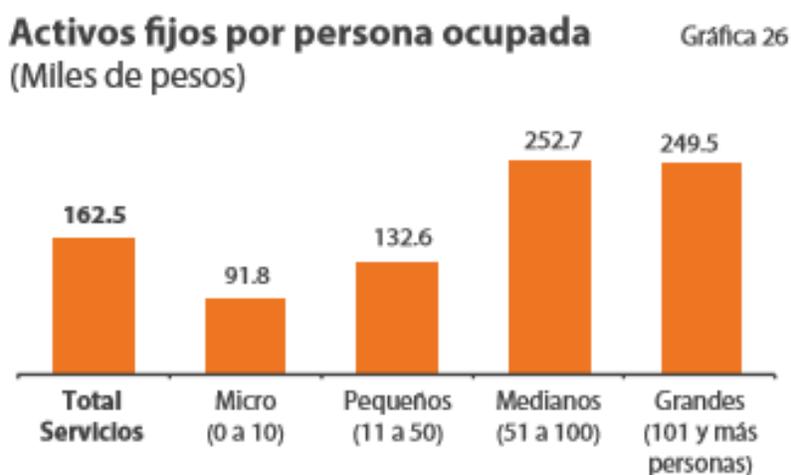
Gráfica 2⁹⁷



2. Activos fijos por persona ocupada

Les correspondió al tamaño de la microempresa un promedio de 91 800 (en tamaño de unidades de 3 a 5 personas, a un fue menor: 86 700 pesos por persona); en tanto que en la gran empresa fue de 249 500 pesos por persona (para el tamaño de 1 001 y más ocupadas los activos ascendieron a 307 400 pesos por persona).⁹⁸

Gráfica 3⁹⁹



3. Activos fijos por establecimiento

El promedio de los activos fijos por establecimiento fue de 813 400 pesos por tamaño, en establecimientos micro el promedio fue de 207 500

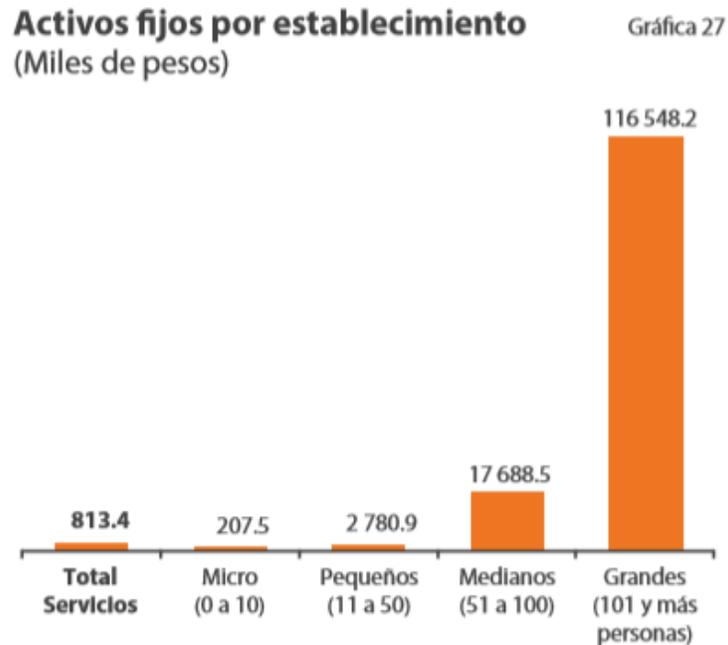
⁹⁷ *Idem*, Gráfica 25.

⁹⁸ *Idem*.

⁹⁹ *Idem*. Gráfica 26.

pesos; en contraste, en los establecimientos grandes el promedio alcanzó los 116 548 200 pesos anuales.¹⁰⁰

Gráfica 4.¹⁰¹



4. Ingresos por persona ocupada

En los *Servicios* el promedio de ingresos que generaron todos los establecimientos, divididos por el número de personas ocupadas, ascendió a 283 600 pesos, en la microempresa fue de 147 600 pesos anuales; en cambio, en las empresas grandes el promedio alcanzó 426 400 pesos al año por persona.¹⁰²

Gráfica 5.¹⁰³

¹⁰⁰ *Idem.*

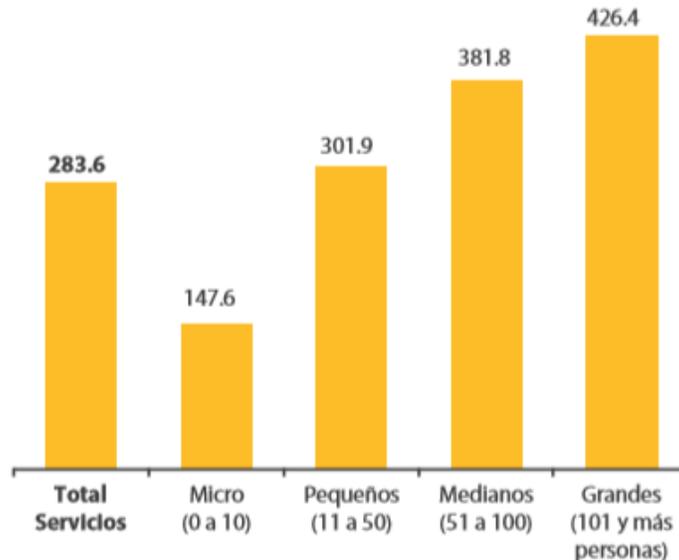
¹⁰¹ *Idem.* Gráfica 27.

¹⁰² *Idem.*

¹⁰³ *Idem.* Gráfica 28.

Ingresos por persona ocupada (Miles de pesos)

Gráfica 28



IX. Conclusiones finales sobre el análisis estadístico

Se puede concluir del análisis del Censo 2014 realizado por el INEGI que la región Centro del país es la más importante respecto de su aportación a la economía y que de igual manera aporta la mayor cantidad de empleos en el país.

Por otra parte respecto del objeto de estudio de esta tesis se puede destacar que es precisamente en la Ciudad de México en donde se encuentran las empresas de servicios más grandes del país y las que brindan empleo a mayor cantidad de personas así como es en esta ciudad en donde se genera la mayor cantidad de ingresos por parte de las empresas de Servicios, sin embargo fuera de parecer un paisaje alentador se podría decir que refleja una cantidad alarmante de irregularidades en cuestiones laborales ya que es en esta ciudad también en donde existe una mayor cantidad de personas que laboran para una persona diferente de la que los contrató; lo anterior deja mucho que pensar al respecto y genera la incertidumbre sobre si realmente se trata de outsourcing o se trata más de simulación de outsourcing para evitar el pago de prestaciones laborales, el pago de impuestos y como estrategia para complicar la fijación de responsabilidades en casos de demandas.

Por otra parte es increíble observar los promedios de remuneraciones de las personas ocupadas y contrastarlo con la cantidad de ingresos que generan las mismas personas y darse cuenta de que en algunos casos las personas están generando hasta tres veces más del dinero que reciben como remuneración. Lo importante en esta parte sería detallar si realmente en la generación de estos ingresos y en el pago de las remuneraciones a los trabajadores se está considerando el tiempo extra que está empleando cada persona para generar estas cantidades.

También resulta bastante interesante analizar la cantidad de ingresos de las grandes empresas principalmente las de información en medios masivos y ver como en un año sus ingresos pueden llegar casi a duplicar el valor de sus activos, aquí podrían surgir algunas preguntas.

Si las grandes empresas están teniendo ingresos tan considerables ¿Por qué sus activos equivalen a lo que recibirían en seis meses de ingresos? Y también se podría pensar, si los ingresos de las grandes empresas son tan elevados, casi la mitad de su personal fue contratado por otra razón social, sus empleados generan hasta tres veces su remuneración y sus activos fijos no son tan grandes como se esperaría debido a los ingresos obtenidos ¿Se desvía el dinero que se ahorran los patrones al no pagar prestaciones laborales ni impuestos para crear figuras ficticias que protejan las ganancias obtenidas sin mezclarlas en los activos de estas grandes empresas?.

Estas preguntas seguramente quedarán sin respuesta pues para poder hallar la respuesta, las investigaciones realizadas por las instituciones de Gobierno tendrían que ser transparentes, algo difícil de creer que se puede lograr en México.

Sin embargo regresando al tema de estudio este análisis permitió definir un rumbo más claro en la evasión de responsabilidades laborales y es el investigar más a fondo sobre aquellas personas que son contratadas por medio de outsourcing y como se ha utilizado esta figura para evadir las responsabilidades, de tal manera que en esta investigación se puedan ofrecer medidas facticas y practicas además de modificaciones a las leyes dado que la legislación siempre se mantendrá un paso atrás de las necesidades de los trabajadores. Quizá no sea necesario reformar de

manera excesiva la legislación, quizá solo sea necesario contar con herramientas para poder aplicar de mejor manera las leyes que ya nos rigen en materia laboral y que ayuden al trabajador a generar medios de comprobación y de defensa para poder proteger sus derechos.

También será necesario explorar dentro de las modificaciones que se sugieran en la legislación laboral las condiciones de cumplimiento de las micro y pequeñas empresas ya que no es factible aplicar la legislación de la misma manera que a las grandes empresas.

Quizá algo que casi nunca se considera en la proposición de reformas es que gran parte de el universo de las relaciones de trabajo se presenta en la micro y pequeña empresa que juntas dan empleo a 47.4% del personal remunerado que trabaja en empresas de servicios mientras que las grandes empresas dan empleo a 46.3% del personal remunerado.

CAPÍTULO TERCERO MARCO HISTÓRICO Y ECONÓMICO DE LA EVASIÓN LABORAL CONTEMPORÁNEA EN MÉXICO.

Objetivo del capítulo:

El objetivo de este capítulo es permitir al lector comprender los avances que se obtuvieron en la defensa de los derechos de los trabajadores después de la Revolución Mexicana así como las modificaciones en los modelos económicos e industriales que se implementaron en México después de los años cincuenta y sus implicaciones sociales y económicas así como su incidencia en la evasión de responsabilidades laborales de la actualidad.

Este capítulo se dedicará principalmente a tratar los hechos históricos, económicos y sociales que explican los avances y retrocesos del derecho laboral a partir de la revolución mexicana así como el modelo económico que dio origen a la evasión laboral en México contemporáneo, retomando algunas ideas del trabajo desarrollado por el Profesor Miguel Cantón Moller en su trabajo y recolectando algunos puntos de su libro *Derecho del trabajo burocrático* en forma de resumen; también se abordarán algunos contenidos desarrollados por el Colegio Mexicano de

contadores sobre el outsourcing en México y su historia, así como un artículo de BANCOMEXT explicando la evolución del modelo económico mexicano a partir de los años 50's y se retomará parte del libro titulado *Subcontratación y precarización del trabajo. Un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española*. Desarrollado por la investigadora brasileña Bruna María Jacques Freire de Albuquerque que también explica parte de la precarización del trabajo después de la década de los cincuentas.

I. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

Para el maestro Mario de la Cueva era la tendencia de la burguesía a principios del siglo pasado impedir la organización de los trabajadores. La destrucción de la corporación permitió el desarrollo del capitalismo y de la industria pero la burguesía procuro evitar las luchas sociales prohibiendo la organización de los trabajadores.¹⁰⁴

NUEVA ESPAÑA.

Entre los primeros gremios que aparecen registrados en la Nueva España pues se contaba con el de los herreros, registrado el 15 de marzo de 1524 y el de los Espaderos del 29 de abril del mismo año.¹⁰⁵

La situación especial de la Colonia no dio posibilidades de éxito a los Gremios. La llegada de la Independencia encuentra al país ya propiamente libre de Gremios.

El Generalísimo Don José María Morelos y Pavón incluye en la Constitución de Apatzingán un artículo, el 83 que establecía “ningún género de cultura, industria o comercio puede prohibirse a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

Durante la primera etapa de la vida, independiente de México las relaciones de trabajo se rigieron por el Código Civil.¹⁰⁶

Hasta 1857. No había en México problema obrero, porque en realidad no existía la industria, salvo de forma precaria; la industria mexicana extractiva (minería), la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de los hilados; pero ello como de hecho la huelga no se daba, no se encontraba en las leyes.

¹⁰⁴ Canton Moller, Miguel, *Derecho del trabajo burocrático*, ed. PAC S.A. de C.V. México, 1988, p.9

¹⁰⁵ *Ibidem.*, p.10

¹⁰⁶ *Idem.*

Durante las deliberaciones del Constituyente de 1856-1857 se comienza a hablar del problema del trabajo. Es con la intervención del diputado Ignacio Ramírez “El Nigromante” cuando se escucha decir “Problema social”.¹⁰⁷

No obstante, no cambio el concepto que sobre trabajo ya se tenía en el proyecto y así quedó en la Constitución Liberal de 1857; se consideraba la igualdad de las partes para la contratación no tomando en cuenta la diferencia económica.

Durante la vigencia de la Constitución de 1857 se admitió el derecho de asociación, reconocido por su artículo noveno, como consecuencia se podía holgar, pero no impedir el trabajo de los no huelguistas.

Esa prohibición convertía a los huelguistas en delincuentes al impedir el funcionamiento de las empresas, el año 1877 vió una importante huelga que afectó a la empresa textil “La Fama Montañesa” establecida en Tlalpan, D.F. Los trabajadores comenzaban a despertar de su letargo para reclamar el reconocimiento de sus derechos.¹⁰⁸

II- México a finales del S. XIX y principios del S. XX

El presidente Díaz y su grupo de científicos consideraron conveniente la construcción de los ferrocarriles, en estas obras se utilizaban trabajadores mexicanos que sin dificultad cruzaban la frontera. Estos trabajadores naturalmente tuvieron informes y contactos con otros puntos de vista respecto de cómo deben ser las relaciones de trabajo; supieron de los mártires de Chicago y de las luchas de los trabajadores de ese país. Esta situación comenzó a influir en el país.

Como las disposiciones formales prohibían la formación de sindicatos y la costumbre social los hacía ver como simples agitadores, los promotores pensaron en formar sociedades con aspecto de mutualidades.¹⁰⁹

Estas sociedades Mutualistas. Que también en algunos lugares se denominaban Círculos Obreros, contaron entre sus principales promotores a los hermanos Flores Magón. Publicaron varios periódicos, siendo los más importantes “Regeneración” que apareció desde agosto de 1990 y “El hijo del Ahuizote”; las

¹⁰⁷ *Ibidem.*, p11.

¹⁰⁸ *Idem.*

¹⁰⁹ *Ibidem.*, p.12

autoridades trataron en vano de impedir la circulación, pero el pueblo los acogía con simpatía y verdadero cariño.

Las agrupaciones de trabajadores, bajo el manto inócuo de mutualidades y de ayuda proliferaron. Así se reconoció el programa Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrita en el año 1906.¹¹⁰

La importancia de este manifiesto para el derecho del Trabajo en México es trascendente. Don Benito Juárez, en la parte medular se refería a cuestiones relacionadas con el trabajo como jornada de ocho horas, el Salario Mínimo, la reglamentación del trabajo doméstico y a domicilio, la prohibición del trabajo a menores de quince años, a mejoras en las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, habitaciones para los trabajadores, indemnizaciones por accidentes de trabajo, descanso semanal, pago del salario en efectivo, supresión de las tiendas de raya, limitación de extranjeros en las empresas y otras disposiciones relativas a la tenencia de la tierra y su explotación. Estas prestaciones inclusive en otros países con economía más desarrollada se veían como locuras.¹¹¹

El 16 de septiembre de 1872 formaron lo que seguramente fue la primera gran organización de los trabajadores: el “Gran Circulo de Obreros de México”.

III. La Huelga de Cananea.

En 1906; en Cananea, población del Estado de Sonora, funcionaba la mina Oversight, propiedad de la empresa llamada “Cananea Consolidated Cooper Co” ,S.A.

Las condiciones generales en la mina eran deplorables y los trabajadores estaban siendo explotados y maltratados constantemente. Los trabajadores comenzaron a organizarse; así se fundó primero la llamada “Unión Liberal Humanidad”, y poco después, en la parte baja de la explotación minera en “El Ronquillo” y la “Mesa Grande”, se organizó el “Club Liberal de Cananea” los cuales funcionaban en una especie de clandestinidad,¹¹²

¹¹⁰ *Ibidem.*, p.12.

¹¹¹ *Idem.*

¹¹² *Ibidem.* P.14

En la madrugada del 1° de junio de 1906 los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina. Los trabajadores mandaron a llamar a Baca Calderón y a Manuel M. Dieguez, que trabajaban allí para encabezar el movimiento.

Ciertamente no se trató en la Huelga de Cananea de una verdadera revolución, ni si quiera de una representatividad de la situación general de la clase obrera en el país, ya que sus salarios eran, aunque bajos, mejores que los de la gran mayoría. Esta huelga no deja de tener un fuerte impacto en el proceso de gestación de nuestro Derecho del Trabajo, ya que las peticiones centrales así lo demuestran.

Se solicitan tres renglones que tienen la mayor jerarquía jurídica a) La jornada de ocho horas, b) Salario mínimo y c) Limitación de trabajadores extranjeros e igualdad de oportunidades.

Todas las peticiones realizadas por los trabajadores el Co. William P. Greene las calificó como impertinentes y las rechazó.¹¹³

No paró ahí la actitud de la empresa, sino que hubo provocaciones por parte de los elementos de la misma. Los hermanos Metcalf insultaron a los trabajadores reunidos y les arrojaron agua; hizo que algunos de ellos trataran de alcanzarlos y al hacerlo fueron recibidos a tiros, lo que ocasionó un enfrentamiento con el resto del grupo que materialmente asalto la maderería y le prendió fuego en donde los hermanos Metcalf y varios trabajadores perdieron la vida.

La empresa había solicitado por vía telegráfica la presencia del Gobernador de Sonora, quien se trasladó al lugar acompañado de una fuerte escolta de federales; pero además Greene había solicitado el apoyo de las fuerzas norteamericanas.

Los enfrentamientos ocasionaron numerosas bajas entre los trabajadores pues los trabajadores tuvieron que enfrentar a los Rangers y después a los Federales; en estas condiciones de represión son sometidos los huelguistas y regresan a su trabajo bajo el imperio de la fuerza. Los dirigentes son hechos presos y trasladados al puerto de Veracruz.¹¹⁴

¹¹³ *Ibidem.*, p.15

¹¹⁴ *Ibidem.*, p.16

IV. La Huelga de Rio Blanco.

La Huelga de Rio Blanco debe entenderse como un movimiento obrero de características diferentes al de Cananea. Para contrarrestar la fuerza de los trabajadores, los patrones de la Ciudad de Puebla organizan una sociedad patronal con el nombre de Centro Industrial Mexicano. Redactan un reglamento de trabajo abusivo en el aspecto laboral e inclusive invalidan la vida privada de los trabajadores prohibiéndoles la lectura de libros y periódicos censurados por los patrones.¹¹⁵

Los patrones acuden a diversas instancias y el Secretario de Hacienda del Gral. Díaz, Sr. José Ives Limantour les sugiere un paro patronal. Con la mediación del Arzobispo de Puebla, los trabajadores solicitan la participación como árbitro de buena fe al Gral. Porfirio Díaz. El dictador acepta la proposición y el día cuatro de enero de 1907 cita a los representantes de los huelguistas.

El laudo presidencial daba la razón por entero a los patrones. En el mismo laudo se estableció que las labores deberían de reanudarse, bajo los mismos reglamentos vigentes y costumbres existentes. Cuando los trabajadores de Rio Blanco conocieron el contenido lo rechazaron con violencia.¹¹⁶

A consecuencia de esta situación la Tienda de Raya niega la mercancía a crédito a las mujeres de los trabajadores, esto da origen a un motín en contra del mismo que culmina con la quema de la Tienda de Raya. Al igual que en Rio Blanco, los trabajadores provocan una situación en Nogales, el poblado cercano, también liberan a los presos e incendian la tienda.

La empresa Singer se dirigió al Gobierno Federal, quien de inmediato ordenó la salida del 24° batallón de infantería. La manifestación de trabajadores y sus mujeres regresaban de Santa Rosa a Nogales, cuando en un recodo del campo fueron agredidos por el 13° Batallón de Infantería, mandado por el Cor. José María Villareal, quien sin aviso alguno comenzó a disparar.¹¹⁷

Varios días duro la persecución. Los trabajadores fueron localizados o encontrados en la montaña y detenidos.

El Derecho del Trabajo había recibido un empuje más en su camino.

¹¹⁵ *Ibidem.*, p.17

¹¹⁶ *Idem.*

¹¹⁷ *Ibidem.*, p.18

Se había dado un nuevo y grave aviso al Gobierno que no supo o no quiso entenderlos; estaban puestas las bases para el estallido de la Revolución Mexicana.

V. La Revolución Mexicana

La Revolución Mexicana, producto de las condiciones socio-económicas, debe considerarse como una verdadera revolución ya que vino a modificar a la sociedad existente, dando una nueva forma de vida a los mexicanos. Fue realizada esencialmente por campesinos y algunos grupos obreros, de un movimiento eminentemente burgués.¹¹⁸

En 1904 el Gobernador del Estado de México José Vicente Villada promulgó una Ley sobre accidentes de trabajo que; reconoce que existe la presunción de que un accidente sufrido durante el trabajo es originado por éste y consecuentemente el patrón deberá pagar los salarios de hubiere devengado el obrero en caso de muerte, debe pagar una indemnización.

El Gobernador de Nuevo León Gral. Bernardo Reyes el 9 de noviembre de 1906 promulgó una ley también sobre accidentes de trabajo la cual permitía absolver de la responsabilidad civil derivada del accidente si existía fuerza mayor ajena a la industria, intención del operario de causarse el daño o una negligencia inexcusable. En las indemnizaciones se incluía asistencia médica y farmacéutica hasta por seis meses y el pago de medio salario hasta por dos años; en caso de muerte, había pago de gastos funerarios y una pensión por periodos que variaban desde diez meses hasta dos años.¹¹⁹

El 13 de diciembre de 1911 se expide un decreto por el cual se crea la Oficina del Trabajo, dentro de entonces la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, oficina que tenía facultades para intervenir en la solución de los conflictos entre obreros y patrones; estuvo dirigida a los problemas de carácter colectivo; intervino para la elaboración de la Tarifa de la Industria Textil en 1912, que es el antecedente más antiguo en México para un Contrato Colectivo de Trabajo.¹²⁰

¹¹⁸ *Ibidem.*, p.22

¹¹⁹ *Idem.*

¹²⁰ *Idem.*

VI. Legislaciones Preconstitucionales de otros Estados

En el lapso que transcurre desde la muerte del Sr. Madero y la Promulgación de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917 hubieron algunas leyes laborales antecedentes de nuestra legislación actual, las incluidas en el periodo preconstitucionalista, se analizarán siguiendo un orden cronológico:

En 1914 en Veracruz se establecen las Juntas de Administración Civil que dentro de sus funciones tenía dirimir los conflictos entre patronos y obreros. El 2 de septiembre Manuel M. Dieguez establece el descanso dominical, también fija la jornada de trabajo a nueve horas diarias como máximo.¹²¹

El 11 de septiembre de 1914 en Yucatán se dicta una ley que contiene la abolición de las cartas-cuenta, donde se llevan las deudas de los campesinos que pasaba de padres a hijos y jamás se saldaban. También se crea una sección de inmigración y Trabajo para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo.¹²²

En Jalisco el 7 de octubre se dicta una ley que contiene normas de protección al salario y señala el salario mínimo que debería pagarse a los obreros.¹²³

El 19 de octubre en Veracruz se confirma la competencia en materia de trabajo de las Juntas de Administración Civil, se limita la jornada a nueve horas diarias, establece el pago doble para el trabajo nocturno y señala el descanso obligatorio los domingos y días de fiesta nacional.¹²⁴

En 1915 el General Salador Alvarado Gobernador de Yucatán interviene en los asuntos laborales y el 5 de mayo dicta una Ley que crea los Consejos de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en el Estado.

Se dice que esta Ley es la más completa de las anteriores mencionadas porque tiene todos los aspectos guardados; fija las jornadas máximas de trabajo en ocho horas y media y crea al día de descanso obligatorio a la semana, se establece que el trabajo extraordinario no puede pasar de la cuarta parte de la jornada normal y que se pagará con un 50% más que si es en el día y al doble si es nocturno. Da

¹²¹ *Ibidem.*, p.23

¹²² *Idem.*

¹²³ *Idem.*

¹²⁴ *Ibidem.*, p.24

el descanso pre y posnatal a las mujeres trabajadoras, define el accidente de trabajo y obliga a la indemnización correspondiente, establece el salario mínimo para obreros, aprendices y servicio doméstico; habla de que el Estado deberá formar una sociedad mutualista para garantizar a los trabajadores pensiones de vejez y para la familia en caso de muerte. También promovía el espíritu sindical.¹²⁵

En lo referente a la aplicación la asistencia a los Consejos de Conciliación era obligatoria, sancionándose con fuertes multas la desobediencia y los laudos que se dictaban por el tribunal de Arbitraje tenían Imperio para su cumplimiento.

Una ley muy compleja tanto así que se considera el principal antecedente del artículo 123.

El 28 de diciembre del mismo año el Gobernador de Jalisco Aguirre Berlanga dicta una Ley complementaria y se crean las Juntas Municipales Minera, Agrícolas e Industriales para resolver cuestiones entre propietarios y obreros.¹²⁶

VII. El Congreso Constituyente de Querétaro 1916-1917

El Congreso Constituyente se congregó en el Teatro Iturbide para celebrar sus debates pero el proyecto enviado no difería en mucho de la Constitución anterior; de las reformas sociales enunciadas solamente se encontraba una pequeña cita en la Frac. XX del Artículo 72 que confería facultades a la Legislatura para expedir leyes sobre el trabajo.¹²⁷

El día 5 de febrero de 1917, desde que rige esa Constitución, que como afirma el Maestro Trueba Urbina, dejó de ser simplemente una Constitución Política, para ser una Constitución Social, la primera en el mundo.

El día 26 de diciembre de 1916 la Comisión dictaminadora del Artículo Quinto Constitucional presentó por tercera vez el proyecto en el que se incluyeron aspectos de libertad de trabajo, de las obligaciones de desempeñar en cargos públicos y de cuáles de ellos deberían de ser sin remuneración.¹²⁸

¹²⁵ *Idem.*

¹²⁶ *Ibidem.*, p.25

¹²⁷ *Ibidem.* p.26

¹²⁸ *Idem.*

La defensa principal de la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución la hicieron los diputados obreros. Hubo dos intervenciones de los abogados que participaban en la asamblea uno de ellos fue Alonso Cravioto.

El Diputado Cravioto representante por Pachuca dijo “vengo por último a insinuar a la Asamblea y a la Comisión, la conveniencia grande de trasladar esta cuestión obrera a un artículo especial, para mejorar la garantía de los derechos que tratamos de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores”¹²⁹.

También señaló:

“Insinuó la conveniencia de que la Comisión retire, si la Asamblea lo aprueba, del Artículo 5° todas las cuestiones obreras, para que, con toda amplitud, con toda tranquilidad, presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros ...”¹³⁰

Así se dió origen al nacimiento de nuestro artículo 123, que como había afirmado el Diputado Cravioto, es y ha sido orgullo de México, ya que ha servido de ejemplo a muchos países hermanos.

VIII. La creación del artículo 123 Constitucional

El Lic. José Natividad Macías, prestigiado abogado y que fue el principal elaborador de la exposición de motivos que se adjuntó el proyecto.

El proyecto fue presentado en Sesión Plenaria el día 23 de enero de 1917, por la tarde. Durante esa sesión se dió lectura al proyecto 5° que allí mismo fue formado en una pequeña parte y se reservó para votación. Cuando llegó el turno al Título del Trabajo y de la Previsión Social, se estableció que le correspondía el número 123

¹²⁹ *Ibidem*, p.34

¹³⁰ *Idem*.

al artículo y se dió lectura al proyecto que fue presentado por la Comisión encabezada por el Gral. Francisco J. Mujica.¹³¹

Se fueron aprobando y reservándose para votación, por no haber orador en contra ni en pro, las diversas partes del título, hasta llegar a la fracción XVIII, referida a la Huelga, se autorizó adicionar la fracción eliminando la misma a los trabajadores de las plantas fabriles militares.¹³²

En la noche del martes 23 se reanudo el trabajo. El proyecto fue aprobado en lo general y después se pasó a la votación del artículo 5° que fue aprobado por 163 votos afirmativos. Conjuntamente con el artículo 5° se aprobó el artículo 123.¹³³

Estás disposiciones fueron las que pusieron a México a la cabeza del concierto de las Naciones al dar el reconocimiento a nivel constitucional a las garantías sociales; naturalmente que nuestra Carta Magna no es un instrumento jurídico rígido sino que se debe ajustar a las circunstancias cambiantes del país.

Es así que el artículo 123 ha sufrido varias reformas.

IX. Contenido social del artículo 123 y proyección internacional

El artículo 123 no nace por generación espontánea, sino que “es el producto de una tradición jurídica, cultural, social, pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase: la de los asalariados del campo y la ciudad. Su aparición no fue providencia ni inspiración momentánea, ya lo vimos en los antecedentes.

Repercusión social si ha tenido; ahora los trabajadores saben exigir respeto a su dignidad; saben reclamar cumplimiento a las normas legales.¹³⁴

La Revolución de 1910 no solo modificó la organización tradicional de la sociedad mexicana, aboliendo definitivamente sus sistemas de explotación humana, sino generó también profundas reformas estructurales para promover un desarrollo sano, justo y democrático de la Nación.¹³⁵

¹³¹ *Ibidem.*, p.37

¹³² *Idem.*

¹³³ *Ibidem.*, p.38

¹³⁴ *Ibidem.*, p.43

¹³⁵ *Ibidem.*, p.44

Desde otro punto de vista, La Constitución Mexicana de 1917 ha servido de ejemplo para la elaboración de numerosas disposiciones semejantes en el mundo.

X. Legislación laboral derivada del artículo 123 en los estados

En los diversos Estados de la República se ve la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas, pero encaminadas a la solución de conflictos protegiendo a los trabajadores.

Entre los años 1917 y 1929 se dictan cincuenta y tres Decretos, Reglamentos y Leyes Reglamentarias.¹³⁶

La primera de esas disposiciones fue dictada el 27 de noviembre de 1917, con el nombre de “Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por las cuales se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito”.

En casi todas las disposiciones mencionadas aparece una tendencia sindicalista.

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcaban dos o más Estados, lo que ocasiono que tuviera que intervenir el Gobierno Federal.¹³⁷

En el año 1929 el Presidente Interino Lic. Emilio Portes Gil envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123.

Fue así como se privó a los Estados de la facultad legislativa en nuestra materia y se le concedió a la federación.¹³⁸

XI. El proyecto de Portes Gil

En el año 1929, mismo de la Reforma Constitucional, el Presidente Emilio Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de Ley Federal del Trabajo y designo el proyecto como Código Federal de Trabajo. Este proyecto es conocido como el Proyecto de Portes Gil.

¹³⁶ *Ibidem.*, p.46

¹³⁷ *Idem.*

¹³⁸ *Ibidem.* p.47

Este proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del estado, les concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del contrato colectivo.

Así mismo aparecieron contratos especiales como de campo, de ferrocarriles, el de domicilio y el de aprendizaje.¹³⁹

Pero lo más grave estaba en el capítulo de la huelga, ya que consignaba el principio del arbitraje obligatorio, con la posibilidad para las partes de someterse al arbitraje. Y respecto de los riesgos profesionales se consignaban salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se elevaba a cuatro años de salarios.

El proyecto fue rechazado por la Cámara de Diputados. Por ese motivo la Secretaría de la Industria y Comercio y trabajo convocó a una Convención Obrero-Patronal en el año 1931.¹⁴⁰

Este proyecto revisado pasó con el nombre de “Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo”.¹⁴¹

Durante la vigencia de esta Ley sufrió algunas reformas como por ejemplo la que dió competencia a la Secretaría de Educación en relación con el funcionamiento de las Escuelas para los hijos de los trabajadores; la forma de integración de la Comisión del Salario Mínimo, el pago del séptimo día de descanso y también la creación de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades de las Empresas a los Trabajadores.¹⁴²

La Ley mantuvo la paz industrial y laboral y fue derogada en 1970 cuando se publicó la Ley Federal del Trabajo.

Podemos afirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar afortunadamente al paternalismo.¹⁴³

Durante su vigencia la Ley Federal del Trabajo del año 1931 sufrió muchas reformas.

¹³⁹ *Ibidem.*, p.48

¹⁴⁰ *Idem.*

¹⁴¹ *Ibidem.* p.49

¹⁴² *Idem.*

¹⁴³ *Idem.*

Se modificó el artículo 77 señalando la edad mínima, se amplió el descanso por natalidad, se ampliaron las vacaciones obligatorias.

Respecto de los salarios mínimos se decía que serían fijados previos estudios, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; posteriormente se pasó al sistema de comisionados regionales y una Nacional, que es la que resuelve sobre el monto de los mismos.

Entre los contratos especiales se encontraba reglamentado el de aprendizaje. Entre otras modificaciones la más importante fue la inclusión de normas para el pago de la participación de utilidades de los trabajadores.

Para concluir el sistema y su orientación era fundamentalmente proteccionista para el trabajador.¹⁴⁴

XII. Reformas al artículo 123

Se ha dicho que la Constitución Política básicamente es programática, sus disposiciones son esencialmente un programa a realizar.

Desde que se discute el artículo 123 en el Congreso Constituyente ya se notaba que los defensores de los derechos sociales hablaban de ellos como una aspiración del pueblo que la Revolución debe otorgar por medio de las leyes.

México en ese entonces era un país rural y con el artículo del trabajo se elaboró un programa de Gobierno y que en algunos casos todavía está incompleto o no se ha logrado.

Los propios constituyentes crearon la forma de modificar la Constitución al establecer las disposiciones de lo que se ha venido conociendo como el Constituyente Permanente, mediante la intervención de las dos cámaras legislativas federales y las de todos los Estados de la Federación, para aprobar las reformas.

Aun cuando existe esa facilidad para adicionar o reformar la Carta Magna, no debe abusarse de ello, como en ocasiones ha sucedido, sino que debe fundarse y motivarse debidamente las causales de la iniciativa relativa.

En el caso de las reformas que ha sufrido el artículo 123 podemos afirmar que en su mayoría si han sido procedentes y atinadas.

¹⁴⁴ *Ibidem.*, p.50

El contenido del artículo 123 no fue modificado desde 1917 hasta el 26 de julio de 1929 reservo la aplicación de la Ley a las autoridades locales y también se incluyó la reforma a la fracción XXIX, sustituyendo la existente por una que ya hablaba del Seguro Social.

El 20 de agosto de 1929 se declaró aprobada la reforma habiéndose publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929.¹⁴⁵

Con fecha del 12 de septiembre de 1933 un grupo de diputados presento una iniciativa para reformar la fracción IX, relativa a la fijación de los salarios mínimos. Se dictaminó ese mismo día y se aprobó pasando a la Cámara de Senadores, donde se discutió el 12 de septiembre de 1933. Se turnó a las legislaturas el 29 del mismo mes declarándose aprobada el 3 de octubre de 1933 y paso para su promulgación al Ejecutivo el 4 de noviembre de 1933.¹⁴⁶

El 29 de abril de 1938 el Presidente Cárdenas envió una iniciativa relativa a la forma y derecho de huelga, restringiéndolo a los trabajadores de establecimientos y servicios que dependan del Gobierno, en caso de Guerra.

El Dictamen aprobó la iniciativa, desecho la adición y se puso a discusión en la sesión del día 16 de mayo de 1938, donde fue aprobado. En la sesión del 1° de julio se dio lectura al Dictamen, aprobatorio. El 17 de noviembre la Cámara de Diputados hizo el cómputo y declaró aprobada la reforma y pasó el decreto al Ejecutivo para su promulgación, habiéndose publicado en el Diario Oficial del día 31 de diciembre de 1938.¹⁴⁷

En fecha 7 de noviembre de 1941 el Gral. Manuel Ávila Camacho, envió una iniciativa proponiendo incluir diversas materias dentro de las facultades para legislar del Congreso en la Frac. X del Artículo 73, creándose de esa forma la fracción XXXI del Artículo 123. Los diputados tuvieron por aprobadas las reformas propuestas; la publicación de las reformas se hizo en el Diario Oficial del día 18 de noviembre de 1942.¹⁴⁸

¹⁴⁵ *Ibidem.* p.56

¹⁴⁶ *Idem.*

¹⁴⁷ *Idem.*

¹⁴⁸ *Ibidem.*, p.57

El artículo 123 fue reformado por quinta ocasión por el Presidente López Mateos el 7 de diciembre de 1959, para adicionar el apartado “B” del artículo 123, dando así origen a la Ley para los trabajadores al servicio del Estado.

El 8 de septiembre de 1960 se hizo el cómputo de votos de las legislaturas locales en la Cámara de senadores y el 27 de septiembre de 1960, la Cámara de Diputados declaró adicionada la Constitución con el apartado “B” y pasada al Ejecutivo, se publicó el día 5 de diciembre de 1960.¹⁴⁹

Hubo un pequeño erro en la redacción de la Fracción IV del apartado “B” y de inmediato, el día 16 del mismo mes de diciembre se presentó una iniciativa solicitando que se agregara a dicho párrafo las palabras “y en la Entidades de la República”, para así hacer una justa aplicación del salario mínimo, pues solamente aparecía citado en el Distrito Federal siendo publicada el 27 de noviembre de 1961.¹⁵⁰

El 27 de diciembre de 1961 el Ejecutivo de la Unión presentó a la Cámara de Senadores una iniciativa para reformar las fracciones II, III, VI, XXI, XXII, y XXXI del apartado “A” del artículo 123, muy interesantes pues se refieren al trabajo de los menores, cuya edad mínima se incrementa, los salarios profesionales mínimos, la participación en las utilidades por los trabajadores, la estabilidad en el empleo.¹⁵¹

El día 28 de diciembre se dio lectura en la Cámara de Diputados el dictamen de las comisiones aprobando la iniciativa. El Decreto salió publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de noviembre de 1962. De esta reforma se debe destacar que se puso en marcha una disposición de 1917 que no se había puesto en cumplido: la participación de los trabajadores en las utilidades.¹⁵²

En 1971 se presentó la iniciativa de la reforma a la Fracción XII del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, para la creación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda INFONAVIT. Se aprobó y fue publicado el 24 de febrero de 1972.

¹⁴⁹ *Idem.*

¹⁵⁰ *Ibidem.* p.58

¹⁵¹ *Idem.*

¹⁵² *Idem.*

La reforma de 1974 estaba referida al apartado f) de la Frac. XI y al Segundo Párrafo de la Frac. XIII, ambas del apartado “B”. Se refiere a la creación del FOVISSTE.¹⁵³

El 14 de noviembre de 1974 se propuso una reforma a las Frac. II (para prohibir el trabajo industrial nocturno a menores de dieciséis años) V (relativa a los descansos maternales) XI (Para igualar a la mujer en el caso de tiempo extra, reduciendo el pago al 100% como a los hombres). XV (Agregando protecciones para las mujeres embarazadas). XXV (Relativa a servicios de colocación, dando preferencia a quienes representan la única fuente de ingresos para la familia; XXIX, (Incorporando la seguridad social el servicio de guarderías infantiles). Se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1974.¹⁵⁴

Nuevamente en 1975 se modifica el Artículo 123 en su fracción XXXI y trata de agregar nuevas ramas de actividad de competencia federal. El decreto de reformas se publicó el día 6 de febrero de 1975.¹⁵⁵

El 27 de septiembre de 1978 a cargo del Lic. José López Portillo se envía una minuta para modificar el párrafo inicial del Artículo 123 incluyendo el derecho al trabajo. El 19 de diciembre de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación. Se agregó “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.¹⁵⁶

Por ultimo en 1977 se modificaron las fracciones XII y XIII con fecha 11 de octubre. Relativas a los centros de trabajo superiores a 200 habitantes y a los relativo a la capacitación y adiestramiento.¹⁵⁷

XIII. Última Reforma al artículo 123 Constitucional

La última reforma realizada al artículo 123 tuvo origen en el Decreto publicado el 24 de febrero de 2017 en el Diario Oficial de la Federación

En este decreto se reforma el inciso d) de la fracción V del artículo 107 relativo a las controversias que se detallan en el artículo 103 considerando en dicho inciso aquellas resoluciones dictadas por los Tribunales Laborales.

¹⁵³ *Ibidem.*, p.58

¹⁵⁴ *Ibidem.*, p.60

¹⁵⁵ *Idem.*

¹⁵⁶ *Idem.*

¹⁵⁷ *Ibidem.*, p.61

Adicionalmente se reforman las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII, se adiciona la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹⁵⁸

Todas estas reformas se realizaron con la finalidad de buscar la verdadera representatividad de los trabajadores en los sindicatos, se reconoce a los tribunales laborales como los organismos judiciales encargados de resolver las controversias entre obreros y trabajadores, se menciona la creación de los Centros de Conciliación que serán encargados de buscar que menos conflictos lleguen a los tribunales promoviendo la resolución prejudicial; además se busca la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

XIV. Reformas a la Ley Federal del Trabajo

Cuadro de las reformas más relevantes en materia laboral.

Cuadro 11¹⁵⁹

¹⁵⁸ Cámara de Diputados, *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el DOF el 24 de febrero de 2017. Consultada por internet el 21 de marzo 2019 en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

¹⁵⁹ Cuadro de reformas más relevantes al artículo 123 de la CPEUM disponible en http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/2/derecho_laboral.pdf, fecha de consulta 22 de febrero 2018.

I) A partir de 1917 hasta 1927, las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.
II) El 18 de agosto de 1931, nació la Ley Federal del Trabajo. Con esto se logra la federalización de la ley laboral; anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo.
III) El 5 de diciembre de 1960, se incorporó el apartado B, que es el que regula la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.
IV) El 21 de noviembre de 1962, se reguló el trabajo de los menores de edad.
V) El 14 de febrero de 1972, se logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
VI) En diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, se les otorgó igualdad de derechos frente al hombre; con esto, se protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.
VII) En 1980 surgieron, las reformas al derecho procesal del trabajo, que algunas aún subsisten hasta nuestros días, adicionándose el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo, en donde se estipula el aviso de despido.
VII) En el 2006, se modificó el artículo 74 de la Ley federal del Trabajo en donde se señaló el lunes de la primer semana de febrero para conmemorar el 5 de febrero, el tercer lunes de marzo para conmemorar el 21 de marzo, y el tercer lunes de noviembre para conmemorar el 20 de noviembre.

XV. Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012

A continuación, se mostrará un cuadro indicando los rasgos más destacados de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 en donde se abrió paso a la contratación por medio del outsourcing y a la generación de contratos de capacitación inicial, periodos a prueba y trabajo de temporada entre otras modificaciones importantes que se mostrarán a continuación.

Cuadro 12¹⁶⁰

¹⁶⁰ González Rodríguez, José de Jesús, *“Reforma laboral: algunos apuntes para el análisis legislativo”*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, LXII Legislatura, Documento de trabajo núm 148, abril 2013, México, p.6 descargado por internet el 21 de marzo 2019 en <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/289200>

RASGOS DESTACADOS DE LA REFORMA LABORAL 2012	
CONCEPTO	ALCANCES
Contratación, periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada	La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado garantizando los derechos de seguridad social del trabajador. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos. (Artículos 25, 35, 39-A, 39-C, 39-D y 39-E)
Trabajo decente	Se incorpora este concepto promovido por la Organización Internacional del Trabajo, referente al respeto a la dignidad del trabajador, la no discriminación, acceso a la seguridad social, salario remunerador; capacitación continua y productividad, seguridad e higiene en el trabajo, libertad de asociación, autonomía y democracia sindical, derecho de huelga y contratación colectiva. (Artículo 2)
Subcontratación de personal u outsourcing	Se define la figura de "subcontratación"; se determina que el contrato debe constar por escrito; se prevé que debe existir solvencia económica de la contratista y que se acredite que cumple con sus obligaciones en materia de seguridad y salud. (Artículos 15-A al 15-D)
Trabajo de menores de 14 años	Se tipifica como delito, se ordena el fin de las labores de menores de 14 años y resarcir diferencias salariales. Se propone detallar los tipos de actividades que no podrán realizar los menores. (Artículos 22 bis, 175, 175 bis y 176).
Multihabilidades de los trabajadores	Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, entendiéndose como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador. (Artículo 56 bis)
Mexicanos que laboren en el extranjero	Se establecen tres modalidades de contratación: a) atender a trabajadores mexicanos que son contratados en territorio nacional; b) trabajadores cuyas condiciones laborales sean convenidas por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y c) empleos que sean contratados a través de agencias de colocación. (Artículos 28, 28-A y 28-B)
Causales de rescisión de la relación de trabajo	Se establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador que el patrón realice actos, conductas o comportamientos que atenten contra la dignidad del trabajador. (Artículos 48 y 51)

Cuadro 13¹⁶¹

RASGOS DESTACADOS DE LA REFORMA LABORAL 2012	
CONCEPTO	ALCANCES
Derechos de la mujer trabajadora	Se prohíbe la discriminación por género, hostigamiento o acoso sexual y la práctica de exigir certificados de ingravidez. Se establece que las mujeres puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal y reducir en una hora la jornada en los periodos de lactancia. Licencias de paternidad con goce de sueldo. (Artículos 2, 3, 56, 168 y 995)
Pago de salarios	Se establece que los salarios puedan ser cubiertos a través de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de débito, transferencias u otros medios electrónicos. (Artículo 101)
Generación de salarios vencidos o caídos	Los salarios caídos o vencidos se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés. (Artículos 48, 50, 947)
Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores	Se busca propiciar que los trabajadores sean sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. Se establece como obligación patronal la inscripción del centro de trabajo al FONACOT. (Artículos 97 fracción IV, 103 bis, 110 fracción VII, 132 fracciones XXVI y XXVI bis, artículo segundo transitorio)
Contingencias sanitarias	Se prohíbe la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia durante las contingencias sanitarias y fomentar la cultura de la prevención. (Artículos 42 bis, 132 fracción XIX bis, 168, 175 fracción IV, 427 fracción VII, 512D ter)
Reparto adicional de utilidades	Se exceptúa al patrón de pagar el reparto adicional de utilidades, si obtuvo de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión correspondiente. (Artículos 121 fracción IV, 985)
Personas con discapacidad	Se establece la obligación de adecuar las instalaciones de los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso de las personas con discapacidad. Exigible 36 meses después de que entre en vigor la reforma. (artículos 56, 132 fracción XVI bis, 133 I y segundo transitorio)
Capacitación y adiestramiento	Se rediseñan los objetivos de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; se amplían los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación; se vinculan los salarios a la calificación y competencias adquiridas; se diseñan nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a la productividad, se expiden normas técnicas de competencia laboral y procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación. (Artículos 39-A, 153-A al 153-V, 154)

¹⁶¹ *Ibidem.*, p.7

Cuadro 14.¹⁶²

RASGOS DESTACADOS DE LA REFORMA LABORAL 2012	
CONCEPTO	ALCANCES
Productividad	Se establece que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud y acredite mayor productividad (Artículo 159)
Trabajadores del campo	Se definen el concepto de "Trabajadores del campo", y se clasifican como permanentes, eventuales o estacionales, se establecen obligaciones para los patrones, expedir constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales al final de la temporada, establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada, proporcionar en forma gratuita a los trabajadores transporte desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo, utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español. (Artículos 279, 279 bis, 279 ter, 280, 282 al 284)
Empleados domésticos	Se regula la duración de su jornada laboral y se establecen de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que deben tener quienes realicen este tipo de actividades. (artículos 333, 336, 337 fracción II)
Trabajo en las minas	Se acota solamente a los trabajadores de las minas de carbón las disposiciones de todo el capítulo XIII bis, (Capítulo XIII bis, artículos 343-A al 343-E)
Teletrabajo	Se norma el trabajo que se realiza a distancia, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. (Artículo 311)
Sindicatos	Se establece que en el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical. (Artículos 364 bis, 365 bis, 366, 371, 373, 377)
Contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo publicarán los reglamentos interiores de trabajo (Artículos 391 bis, 424 bis)
Monto de la indemnización por muerte del trabajador	Se indemnizará por una cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario (Artículos 502 y 503)
Seguridad e higiene en los centros de trabajo	Se faculta a las autoridades para clausurar los centros de trabajo en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. (343-D)

Cuadro 15¹⁶³

RASGOS DESTACADOS DE LA REFORMA LABORAL 2012	
CONCEPTO	ALCANCES
Tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades	Se establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expida y actualice dichas tablas, tomando en cuenta la previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Artículos 513, 514 y 515)
Servicio Nacional del Empleo	Se regula un régimen de certificación laboral conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, con independencia de la forma en que hayan sido adquiridos. (Capítulo IV, artículos 537 al 539-A, 539-B)
Juntas Federales y Locales de Conciliación	A nivel federal y en las entidades federativas funcionan habitualmente las denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, mientras que sólo operan de forma excepcional las llamadas Juntas Federales y Locales de Conciliación; la reforma elimina estas últimas. (Artículos 591 al 603)
Impartición de justicia laboral	Se modifica la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario y se crea la figura de los "funcionarios conciliadores". Se establece un servicio profesional de carrera de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Se establece un procedimiento sumario para los conflictos relativos al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el Retiro. Se establecen reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se incrementan los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición impropia de recursos judiciales. Capítulo II de la Capacidad, Personalidad y Legitimación, artículos 689 al 693, 698, 700, 701, 705, 724, 727, 729, 731, 734, 737, 739, 740, 742, 743, 753, 763, 772, 773, 783, 784 al 786, 790, 793, 802, 804, 813 al 817, 823, al 825 y los artículos de la sección novena denominada "De los elementos aportados por los avances de la ciencia" y el contenido del capítulo XVI.
Infracción a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo	Se incrementa el monto de las sanciones a quienes violen la ley laboral hasta cinco mil veces de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal imponiendo sanciones penales desde seis meses hasta cuatro años.

¹⁶² *Ibidem.*, p.8¹⁶³ *Ibidem.*, p.9

XVI. México: de la sustitución de importaciones al nuevo modelo económico, el nacimiento de la subcontratación y la precarización del trabajo de la época contemporánea.

El análisis de este artículo publicado por BANCOMEXT en 2013 muestra la forma en la que fue evolucionando el modelo económico en México y como se explica en gran parte la forma en que se fue dando la evolución de la industria mexicana así como también se entiende parte del proteccionismo que se ha dado a las industrias en algunas partes del país que coincide con las investigaciones de algunos laboristas como la jurista Bruna María Jacques Freire de Albuquerque en su obra *Subcontratación y precarización del trabajo. Un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española*. En esta parte de esta investigación se intentará relacionar la investigación que Bruna María de Jaques ha desarrollado en España y Brasil aplicada a México y la evolución de su sistema económico publicado en el artículo ya mencionado de Bancomext.

Para poder proponer una solución eficaz al problema de la evasión de responsabilidades laborales, es necesario analizar el problema de fondo y las causas económicas y sociales que han dado origen a este problema, comprender el rumbo actual que tiene y reconocer dentro del modelo económico actual la forma de combatirlo mediante las normas y las instituciones jurídicas pero no mediante propuestas que se opongan al modelo de desarrollo económico sino que se acoplen a este y que permitan la erradicación de este problema de manera natural y no mediante el choque en contra del sistema económico pues de esta manera nunca funcionaría alguna solución propuesta.

Pues bien comenzando por analizar el trabajo de la jurista española en el capítulo primero de su libro¹⁶⁴ trata de cómo la globalización esta tremendamente relacionada con la despersonificación de la responsabilidad laboral y de la seguridad social del empleador para con sus empleados. A lo anterior la autora lo llama la descentralización productiva. Ella coincide junto con otros investigadores como

¹⁶⁴ Jacques Freire de Albuquerque, Bruna María, *Subcontratación y precarización del trabajo. Un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española.*, 1a ed. España, Ediciones Universidad de Salamanca, 2014, p. 25.

Pereira da Silva¹⁶⁵ o Metzger y Leite¹⁶⁶ en que todo este movimiento económico social se ha desarrollado a partir de la Segunda Guerra Mundial en donde a partir de las teorías fordistas y tayloristas sobre la producción en serie se ha desencadenado la producción en masa buscando la especialización de las labores que componen la generación de un producto o de un servicio. La principal finalidad en la forma de trabajo globalizada ha sido la disminución de costes de producción y el incremento de ganancias para las empresas.

Lo que sucede a la vez de la relación precarización laboral y subcontratación es que reducen los costes laborales pero también el poder adquisitivo de los trabajadores y también un crecimiento mayor de mala distribución de renta en el país, en otras palabras, la población en general, inclusive pequeñas y medianas empresas que tienen su área de actuación local o regional, pierden poder adquisitivo para que algunos se hagan más ricos.¹⁶⁷

En la opinión de Pereira da Silva la problemática actual es la manera en como se está utilizando la globalización, como mero instrumento del nuevo impulso del capitalismo.¹⁶⁸

Pues en México se observa una tendencia similar a partir de 1947 en donde según Héctor Guillén Romo¹⁶⁹ se comenzó a observar la política proteccionista en el periodo postrevolucionario mediante la Industrialización sustitutiva de importaciones (ISI).

Los principales argumentos principales a favor del ISI destacaban la inestabilidad de los productos primarios, el desempleo, la industria naciente y la integración de la economía mexicana.

Así a medida que en México surgían empresas nacionales o multinacionales extranjeras dispuestas a producir los bienes importados se cerraban las fronteras

¹⁶⁵ *Ibidem.*, p.33.

¹⁶⁶ *Ibidem.*, p.34.

¹⁶⁷ *Ibidem.*, p.36.

¹⁶⁸ *Ibidem.*, p 42.

¹⁶⁹ Guillén Romo, Héctor, *México: de la sustitución de importaciones al nuevo modelo económico*, Revista de Comercio Exterior, Vol 63, Núm. 4 Julio y Agosto de 2013, p. 34. consultada en internet en http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/157/6/Mexico-de_la_sustitucion.pdf en julio de 2018.

para impedir la importación de esos bienes. A principios de los años setenta, todos los bienes importables estaban sujetos a alguna barrera arancelaria o no arancelaria y la mayor parte estaba sujeta a controles cuantitativos.

Diversos estudios demuestran que la ISI alcanzó con más rapidez el sector de bienes de consumo que de bienes intermedios, fue una fuente de crecimiento en algunos sectores de tecnología simple y que en términos generales gozaron de una protección elevada. Dentro de este modelo de protección elevada se dio el origen a un fenómeno de la corrupción en el otorgamiento de licencias de importaciones.

El objetivo de la protección era darle tiempo a la empresa para que adquiriera la experiencia necesaria para volverse competitiva.

La restricción de la competencia provocó una menor productividad. Se piensa que el modelo de ISI en México implicó una pauta de crecimiento extensivo con una contribución declinante desde principios de los años 40 hasta principios de los 80.¹⁷⁰

La protección tal y como se practicó perjudicó la exportación ya que algunos productores soportaron costos de producción más elevados. La penalización de las actividades exportadoras se constató en la agricultura. El tipo de cambio sobrevaluado redujo las ganancias de los exportadores de productos agrícolas y les dificultó la competencia con los importadores de alimentos baratos. Los efectos negativos sobre la agricultura se manifestaron en la estructura social. Su principal efecto perverso fue favorecer a las categorías urbanas que realizaban actividades protegidas en detrimento de las categorías rurales no protegidas y consumidoras de los productos de sustitución más caros que los productos análogos de importación.

Este efecto favoreció el éxodo rural y desalentó la producción agrícola.

La protección elevada favoreció a los beneficios con respecto a los salarios, lo que aseguró una rentabilidad en los sectores protegidos, lo anterior tuvo un efecto de desigualdad del ingreso personal.¹⁷¹

En los años sesenta la protección al sector primario se volvió negativa con tasas efectivas de -1.4% para la agricultura, la ganadería, la silvicultura

¹⁷⁰ *Ibidem.*, p.36

¹⁷¹ *Idem.*

y la pesca. Este resultado explica por una menor protección nominal y un mayor costo de insumos (sobre todo fertilizantes).¹⁷²

La protección anteriormente descrita engendró un modelo de desarrollo regional en torno a las megalópolis. Se incitó a las empresas industriales a instalarse en los grandes centros de consumo, hecho que propició un crecimiento rápido de las ciudades.

En esta época se observa un crecimiento importante de los servicios comerciales, financieros y educativos que aumento el flujo continuo y ascendente de población proveniente de sectores como el agrícola y el minero.

De acuerdo a los investigado por Héctor Guillén Romo el modelo ISI generó en diferentes ámbitos territoriales (Ciudad de México, Guadalajara, Puebla y Monterrey) una configuración productiva cuasifordista con sistema de relaciones industriales con prerrogativas para el trabajo como (negociación colectiva).¹⁷³

La ISI coincide con lo que se ha denominado la primera generación de la industria maquiladora. A esto en mi opinión lo podríamos denominar los primeros antecedentes de la subcontratación.

En 1965 se introdujo el Programa de Industrialización orientado hacia el mercado externo en la zona fronteriza. Se constata la presencia predominante de plantas pequeñas y medianas de capital estadounidense en actividades de ensamble tradicional.

El proceso productivo se limitaba al ensamble de partes provistas por la matriz extranjera. Se utilizaba tecnología intensiva en el uso de mano de obra, sobre todo femenina, con baja o nula calificación en un entorno caracterizado por la ausencia de organizaciones sindicales efectivas. Las actividades más usuales a las que se abocaron las maquiladoras de primera generación fueron industria electrónica y la rama de la confección. La mayoría de las maquiladoras de esta primera etapa se concentraron en la frontera norte.

¹⁷² Bela Balassa, *La política de comercio exterior de México*, Comercio Exterior, vol.33, núm. 3 México, marzo 1983, p. 210

¹⁷³ *Ibidem.*, p.37

Los abundantes descubrimientos de petróleo durante la segunda mitad de los años setenta fueron la base para un intento de reorientación hacia una economía exportadora de petróleo.

En la época del modelo ISI, con la maquiladora y el petróleo como complementos, los resultados en materia de crecimiento fueron muy positivos. México creció a una tasa de 6.5% desde principios de los años cincuenta hasta principios de los ochenta.¹⁷⁴

Los frutos del crecimiento fueron repartidos de forma muy desigual pues las instituciones que operaban durante dicho modelo se caracterizaban por una lógica corporativa que articulaba desde el gobierno los intereses de empresarios, trabajadores y campesinos con el objetivo de controlarlos políticamente.

Los empresarios percibían diversos privilegios, como protección tarifaria, subsidios, bajas cargas fiscales y créditos de la banca de desarrollo. Los trabajadores eran protegidos por sindicatos afiliados al Partido Revolucionario Institucional que les garantizaba derechos laborales y el acceso a programas sociales dirigidos.

El presidente actuaba como una figura arbitral y la separación de poderes era débil.

La situación imperante a principios de los años ochenta puede describirse así: un modelo de industrialización sustitutiva dominante con su dispositivo proteccionista completo y vigente, una industria maquiladora en gestación y una economía mexicana muy petrolizada.

El ISI fue exitoso y probó su utilidad durante varias décadas. Dicho modelo modificó las ventajas comparativas en favor de las manufacturas y de las industrias incipientes. Las dificultades se manifestaron con la crisis de 1976 pero el descubrimiento de nuevos yacimientos de petróleo permitió que se ocultaran los problemas.

En 1982 se terminó por comprender que la protección cuyos principales beneficiarios fueron industriales y sindicatos, plagó la industria nacional de problemas de ineficiencia, altos costos y baja competitividad.

¹⁷⁴ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.38

A partir de 1985 se optó bajo presión del FMI por un Nuevo Modelo Económico orientado hacia el exterior mediante la apertura comercial. Las tarifas aduanales disminuyeron con rapidez.

El proceso de apertura unilateral se completó con el ingreso de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), en 1986 y un poco más tarde, en 1994, con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).¹⁷⁵

Como lo manifiesta Pereira Da Silva Ciro “La globalización alcanzó una mayor velocidad con el surgimiento de factores principales: el primero es la capacidad de cambio de los seres humanos que acarreó el avance tecnológico, y el segundo la fortificación del capitalismo con la debilidad del socialismo. Con la caída del muro de Berlín”¹⁷⁶

El grado de apertura mexicano pasó de 28% en 1994 a 48% en el año 2002.¹⁷⁷ Se trata de poner en funcionamiento el proyecto neoliberal, no sólo por la vía de la apertura comercial, sino mediante una serie de reformas estructurales para facilitar la evolución a una mayor integración de la economía mundial.¹⁷⁸ Durante esta época se dio un proceso de modernización productiva y la transformación de las relaciones contractuales. Las maquiladoras de segunda generación, predominantes en la industria maquiladora desde principios de los años ochenta, son principalmente extranjeras, sobre todo estadounidenses y en menor proporción asiáticas. Operan, utilizando mano de obra con estudios secundarios, en la rama automotriz, electrónica y de la confección.

Algo de lo más interesante es que durante este periodo la reestructuración industrial en México se estaba construyendo en dos espacios territoriales diferentes, las zonas metropolitanas del centro del país y un nuevo espacio territorial en el norte del país.

El primer eje de industrialización se constituye en las entidades del centro de México históricamente asociadas al modelo ISI la cual mantuvo su misma

¹⁷⁵ *Ibidem.*, p.39

¹⁷⁶ Jacques Freire de Albuquerque, Bruna María, *op. cit.*, p.36

¹⁷⁷ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.39

¹⁷⁸ *Idem.*

trayectoria que era la producción para el mercado nacional, pero bajo el modelo de apertura comercial y con orientaciones fuertes a la exportación; fortalecimientos de los eslabonamientos productivos nacionales de carácter competitivo, pero sustitución por insumos importados de aquellos que no cumplen con los requisitos de competitividad, *debilitamiento de los sindicatos y de las prerrogativas del trabajo, pero mantenimiento de la negociación colectiva.*¹⁷⁹

El segundo eje de industrialización se establece en los estados del norte. La reestructuración productiva agravó los antiguos desequilibrios regionales y excluyó aún más a los estados del sur del país.

Este segundo eje opera desde su inicio con otra lógica: *sin organizaciones sindicales efectivas y con mercados de trabajo locales que funcionan de modo diferente, por ejemplo, con una utilización mayoritaria de mujeres.*¹⁸⁰ Sin embargo no es de sorprender dicha situación ya que las industrias manufactureras o relacionadas con la maquila de ropa no tenían importante presencia en las ciudades del norte del país sino en las cercanas a la Ciudad de México y al interior de ésta.

Las exportaciones petroleras, que representaban 70% del total de las exportaciones en 1985, cayeron a 9% en 2002. Las exportaciones petroleras fueron sustituidas por exportaciones de productos manufacturados y no por materias primas diferentes, como en el caso de otros países de América Latina. El éxito de México como exportador de productos industriales se inició en los años ochenta con la liberalización comercial (1985) y se confirmó con la firma del TLCAN (1994). México se convirtió en uno de los líderes exportadores del mundo y el líder en América Latina.¹⁸¹

México participó con 41% del aumento del valor de las exportaciones manufactureras latinoamericanas en la década de los ochenta.¹⁸²

El éxito exportador mexicano desde inicio de los años 80 ha sido mayor al 8% anual y se aceleró tras la entrada al TLCAN, pues pasó de una tasa de 5.8% anual en el periodo de 1982-1993 a 11.1% en el periodo de 1993-2004. Las exportaciones

¹⁷⁹ *Idem.*

¹⁸⁰ *Ibidem.*, p.40

¹⁸¹ *Idem.*

¹⁸² *Idem.*

crecieron en tal cuantía que pasaron a representar del 27% del PIB en 1984 a 60% en el periodo de 2004-2006.¹⁸³ Este crecimiento se explica por los siguientes factores: el derrumbe del mercado interno durante la crisis de 1995, que propició que los empresarios se enfocaran en exportar para compensar la caída de las ventas locales, la devaluación del tipo de cambio frente al dólar, el desplome del precio del petróleo en 1986 y la crisis de las reservas internacionales en 1995.¹⁸⁴

De haber sido una economía centrada en la exportación de productos petroleros, la economía mexicana pasó a desempeñar un papel importante en el mercado mundial de manufacturas.¹⁸⁵

Lo anterior resulta especialmente interesante ya que se pueden observar las ventajas y desventajas de tal comportamiento en la economía mexicana, ya que por un lado mientras los empresarios mexicanos buscaron reducir el impacto de la crisis económica de 1995 por medio de las exportaciones, lo anterior llevó a México a participar en mayor proporción en la masa de empresas manufactureras a nivel mundial lo que conllevó a la implementación del outsourcing.

Desde mediados de los años ochenta ha crecido la participación de las manufacturas en las exportaciones mexicanas, y llegó a alcanzar 80% en 2007.¹⁸⁶

Hay tres hechos que caracterizan el NME (Nuevo modelo económico): su desarticulación, su concentración y su baja aportación tributaria.

1. Desarticulación de eslabones productivos

En primer lugar se hablará de la desarticulación de los eslabonamientos productivos. En el año 2000 las exportaciones manufactureras llegaron a representar 90% del total de las exportaciones de México y desplazó los bienes primarios y el petróleo, sin embargo es importante destacar que para el año 2000 66% de esas exportaciones fueron importaciones¹⁸⁷ y solo el 34% representaron productos y componentes nacionales.

¹⁸³ *Idem.*

¹⁸⁴ *Ibidem.*, p.41

¹⁸⁵ *Idem.*

¹⁸⁶ *Idem.*

¹⁸⁷ *Ibidem.*, p.42

La industria maquiladora realizó cerca del 50% de las exportaciones totales equivalente a 80,000 millones de dólares de los cuales 62,000 millones correspondieron a partes y componentes importados, por lo que la aportación neta en maquila fue de solo 18,000 millones que en esencia corresponde a la mano de obra ya que los insumos nacionales representaron menos del 3%.

La desarticulación fue resultado de una errónea política de apreciación cambiaria con respecto al dólar que abarató los productos importados, y de la ausencia de política industrial.¹⁸⁸

Independientemente del auge exportador México siempre registró déficits comerciales. La liberalización comercial no sólo alentó las exportaciones, sino que provocó un masivo y constante aumento de las importaciones. En pocas palabras, a un que la producción local mexicana se orientó a vender mucho más en el exterior, lo hizo dependiendo cada vez más del uso de insumos importados.

Menos de trescientas firmas relacionadas con firmas trasnacionales, realizan 95% de las exportaciones de las empresas no maquiladoras.¹⁸⁹

Esto demuestra cómo es que mientras las firmas internacionales se posicionan en la economía mexicana extrayendo los recursos de la misma, las pequeñas y micro empresas van perdiendo terreno y sufriendo una grave decadencia.

El sector manufacturero se caracteriza por una estructura dual, unas cuantas grandes empresas con poder oligopólico vinculadas a firmas trasnacionales y acceso al capital extranjero. Por otro lado una amplia cantidad de pequeñas y medianas empresas, carentes de crédito bancario y tecnología intentando sobrevivir a la competencia extranjera.¹⁹⁰

El crecimiento mexicano depende cada vez más de su integración a cadenas productivas estadounidenses globalizadas con lo que el país se vuelve fuertemente dependiente del ciclo de la economía estadounidense.¹⁹¹ La sólida integración de la economía mexicana a la estadounidense se confirma al observar la perfecta

¹⁸⁸ *Idem.*

¹⁸⁹ *Ibidem.*, p.43

¹⁹⁰ *Idem.*

¹⁹¹ *Idem.*

integración de la evolución del crecimiento de la producción industrial de Estados Unidos y del PIB mexicano.¹⁹²

2. Baja participación tributaria

El crecimiento propiciado por las exportaciones tiene una incidencia negativa en la tributación. Las exportaciones no pagan IVA por lo que no se generan ingresos tributarios.

Las importaciones de maquila están exentas de aranceles y el resto paga aranceles muy bajos.¹⁹³

Todo lo anterior explica porque en México en comparación con otros países se mantiene una carga tributaria mucho menor.

Sin embargo a pesar de que la carga tributaria sea menor en México que en otros países el efecto que se percibe por la población resulta ser de una carga tributaria más pesada ya que en otros países se observa una correcta aplicación de los impuestos en el gasto público a diferencia de México en donde gran parte de los recursos son saqueados por los servidores públicos y no solo eso, sino que además de ello sus actos son impunes e incluso a veces reconocidos por las instituciones políticas.

La baja recaudación vuelve el sector público muy dependiente de otras formas de financiamiento entre las cuales destaca el ingreso de Pemex situación que resulta ser muy volátil por el cambio de precio constante en los precios del petróleo además de que mantiene a la economía mexicana como dependiente de economías como la de Estados Unidos y otras potencias productoras y acaparadoras de petróleo.

El petróleo aportó aproximadamente 26% de los ingresos públicos en el periodo 1999-2001. Este comportamiento se agravó en la primera década del presente siglo, en la que Pemex contribuyó con 40% de los ingresos del Estado, lo que representó 8% del PIB.¹⁹⁴

Bajo en Nuevo Modelo Económico se constata una desustitución de importaciones y un aumento de la elasticidad ingreso de las importaciones.

¹⁹² *Idem.*

¹⁹³ *Ibidem.*, p.44

¹⁹⁴ *Idem.*

En resumen, debido a una apertura comercial excesiva y precipitada, el éxito exportador resultó del sector de la maquiladora que, aun que exporta mucho, requiere muchas importaciones para ejercer su actividad.

Lo cual simula un crecimiento económico en consecuencia a la participación de las grandes firmas trasnacionales, situación que resulta totalmente contraria puesto que se extraen los recursos mexicanos a costa de las condiciones de trabajo y las tasas tributarias.

Se pasó de una debilidad estructural caracterizada por una baja capacidad de exportación, una insuficiente integración industrial, una monoexportación petrolera, a otra caracterizada por la concentración de nuestras relaciones comerciales con Estados Unidos.¹⁹⁵

Dos expertos en el tema señalan que la evolución de la pobreza en México muestra un signo desalentador: en 2000 los niveles de ésta son los mismos que había hace más de treinta años. De lo anterior se desprende que 18.4% de los mexicanos sufrían pobreza alimentaria, es decir incapacidad para comprar una canasta básica, 25.1 % pobreza de capacidades lo que quiere decir insuficiencia de ingreso para adquirir el valor de la canasta alimentaria y realizar los gastos necesarios en salud y educación y 47.5% pobreza de patrimonio que implica la insuficiencia de ingreso para efectuar gastos de salud, educación, vestido, vivienda y transporte.

Entre 1977 y 1984, todos los sectores de la población mejoraron su participación en el ingreso, con la excepción del 10% de la población más pudiente. Por el contrario entre 1984 y 1994 la situación se invirtió. Todos los sectores de la población sufren una disminución de su participación en el ingreso, con la excepción del 10% más pudiente, que incremento en más de 17%.¹⁹⁶

El patrimonio material pero sobre todo la integridad física y emocional de las familias mexicanas están en franco riesgo... Esta sensación de temor

¹⁹⁵ *Ibidem.*, p.45

¹⁹⁶ *Ibidem.*, p.45

constante por la integridad propia y de las personas cercanas, es una manifestación nítida de pérdida de bienestar y de calidad de vida.¹⁹⁷

Lo que sucede a la vez de la relación precarización laboral y subcontratación es que se reducen los costes laborales pero también el poder adquisitivo de los trabajadores y también un crecimiento mayor de mala distribución de renta en el país, en otras palabras, la población en general, inclusive pequeñas y medianas empresas que tienen su área de actuación local o regional, pierden poder adquisitivo para que algunos pocos se hagan más ricos.¹⁹⁸

En síntesis, los últimos treinta años aparecen históricamente como un periodo de retroceso económico disfrazado de vanguardia y participación en acuerdos comerciales y crecimiento de importaciones.

La firma del TLCAN se consideraba como la coronación del proyecto neoliberal y la afirmación de un futuro promisorio que llevaría al país a la expansión y a la modernización, liberado del riesgo del sobreendeudamiento, la monoexportación y el intervencionismo de ultranza.¹⁹⁹

Se pensaba que el TLCAN favorecería un cambio de paradigma económico, pero esto no aconteció. La jerarquía prometida a México en América Latina pareció invertirse y se confirmó la emergencia de Brasil como líder regional.

Estados Unidos compra 80% de las exportaciones mexicanas y 90% de nuestras exportaciones manufactureras.

La industria maquiladora no significa la exportación de productos mexicanos, sino la existencia de una fuerza de trabajo barata que se repercute en el costo de los productos terminados.²⁰⁰

En palabras de José Luiz Quadros Magalhães.

La problemática está en el mal uso de los objetivos empresariales y los derechos de los trabajadores. Infelizmente, con el objetivo siempre de ganancia, el ser humano aprovecha este recurso capitalista para incrementar

¹⁹⁷ *Ibidem.*, p.48

¹⁹⁸ Jacques Freire de Albuquerque, Bruna María, *op. cit.*, p.36

¹⁹⁹ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.47

²⁰⁰ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.47

sus riquezas personales, generando muchas veces la pobreza de otras naciones, donde también se percibe asociada la miseria, la falta de valores y un buen conocimiento de la ciudadanía.²⁰¹

Los lazos entre México y Estados Unidos no se limitan a la simple integración de los intercambios comerciales: las transferencias de fondos de trabajadores migrantes, la inversión extranjera directa, la inversión de portafolio y turismo también constituyen canales de transmisión que vinculan vigorosamente a ambas economías. Las remesas mexicanas, que en la actualidad rebasan la cifra de 20000 millones de dólares anuales, representan un monto equivalente a 90% de los ingresos petroleros, 145% de los ingresos por turismo y 72% del flujo neto de IED, aunque en 2009 constituyeron sólo 2.4% del PIB.²⁰²

Los principales efectos del TLCAN se vieron reflejados en sectores de la economía mexicana que habían estado protegidos. La baja de los derechos aduanales impuso una reorganización y una modernización de la industria automotriz mexicana, a costa de los trabajadores sindicalizados de México.

Tras más de 25 años de la irrupción del modelo neoliberal en México, el sector externo vuelve a presentarse como uno de los factores que más contribuye a la inestabilidad y falta de crecimiento, fenómenos contrarios a las ideas que propugnaban los defensores del dogma neoliberal.

3. Hacia una política económica y social alternativa

En los años ochenta se impone la idea de que el mercado constituye el modo de organización más eficaz de la vida económica. Esta idea parece avalada en realidad con el derrumbe de la Unión Soviética.²⁰³

Sorpresivamente en los años noventa comenzó a brotar un renacimiento de las críticas al mercado y al capitalismo.

Se empieza a hablar de neoestructuralismo como un regreso del Estado en una nueva forma diferente a la anterior a hace treinta años. En esta nueva versión habrá que considerarse el mito que se tiene sobre la existencia de solo dos políticas económicas posibles. La primera en la cual el Estado decide todo de manera

²⁰¹ Jacques Freire de Albuquerque, Bruna María, *op. cit.*, p.27

²⁰² Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.47

²⁰³ *Ibidem.*, p.50

despótica y la segunda en la cual la economía se maneja por el libre mercado. En todo caso será tener siempre presente el riesgo del totalitarismo.²⁰⁴

La definición de una política económica alternativa requiere situarse fuera del marco teórico propuesto por los economistas ortodoxos neoliberales cuyas ideas son aceptadas e impuestas a la mayoría en casi todos los países del mundo. La teoría dominante neoliberal impera no sólo entre los economistas, sino en el conjunto de sociedad. El planteamiento de una política alternativa exige colocarse en un entorno heterodoxo como el propuesto por Keynes, Marx, Schumpeter o incluso Kalecki.²⁰⁵

Los heterodoxos no parten de individuos indiferenciados sino de relaciones sociales determinantes entre capitalistas y asalariados, empresarios y banqueros, empresarios y rentistas, acreedores y deudores.

En el enfoque heterodoxo, la regulación es externa. Los heterodoxos, Keynes y Marx. Schumpeter, no creen en la autorregulación gracias al mercado.

El buen funcionamiento de la economía de mercado no puede concebirse sin la intervención de un agente exterior: el político. El papel del Estado es fundamental. El orden económico y social resulta de una interrelación entre decisiones individuales y colectivas.²⁰⁶

Todo lo anterior demuestra la gran necesidad de la intervención del Estado para generar un equilibrio en las condiciones de vida de la población procurando erradicar la pobreza extrema y también la riqueza desmesurada promoviendo una mejor repartición del ingreso.

Ante el papel que desempeñará el Estado en las relaciones laborales Ricardo Antunes plantea la siguiente pregunta.

¿Cómo debe ocurrir la flexibilización de las normas laborales y de seguridad social para que las dos partes de la relación de trabajo sufran lo menos posible? y responde de la siguiente manera: Cada Estado debe intentar encontrar su forma más adecuada, algunos logran éxito, otros, en cambio no tanto puesto que lo que es indiscutible es que la flexibilización es

²⁰⁴ *Idem.*

²⁰⁵ *Ibidem.*, p.51

²⁰⁶ *Idem.*

una realidad actual. Lo más coherente sería buscar adaptarse al nuevo régimen global y no poner resistencia como se ve en muchos países de América Latina.²⁰⁷

Finalmente, para los heterodoxos, el tiempo es irreversible. Esto es contrario a la noción fundamental del equilibrio de los ortodoxos, que hace referencia a un tiempo reversible, ya que en caso de una perturbación exógena se estudia el “regreso al equilibrio”. En estas condiciones, los heterodoxos resuelven los problemas lo menos mal posible, sin esperar encontrar instantáneamente una solución óptima.²⁰⁸

Los empresarios juegan un papel preponderante en la determinación de los precios. Por lo general, los salarios monetarios son fijados fuera del mercado sobre la base de una norma de poder de compra socialmente aceptada o impuesta mediante convenciones colectivas, pactadas entre organizaciones empresariales y sindicatos, con la mediación del Estado. En este sentido no se puede hablar de un mercado laboral donde las fuerzas de la oferta y la demanda concurren para fijar el precio.

Como primer punto habría que abandonar una perspectiva excesivamente macroeconómica y poner más atención en la estructura de los precios relativos, considerando que la reducción del salario real va a aumentar el conflicto distributivo.

Habría que distinguir dos tipos de acciones, unas dirigidas hacia el sector público y otras hacía el sector privado.

Con respecto al sector privado, el Estado debería otorgar subsidios temporales y selectivos que permitieran la recuperación de la inversión en algunos sectores y evitar la búsqueda de rentas y los comportamientos parasitarios.²⁰⁹

De cualquier manera, el otorgamiento de tales subsidios y estímulos debe ser condicionado al cumplimiento de metas de productividad, producción, empleo y generación o ahorro de divisas. Se debe poner en marcha una política moderna de desarrollo sectorial, que incluya a la industria y favorezca la innovación y las

²⁰⁷ Jacques Freire de Albuquerque, Bruna María, *op. cit.*, p.52

²⁰⁸ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.52

²⁰⁹ *Idem.*

cadena productiva local, para aumentar la capacidad de arrastre del sector exportador al resto de la economía.²¹⁰

Pero el logro de los equilibrios básicos se debe alcanzar de manera inteligente. La política fiscal debe cesar el carácter procíclico que han propugnado los defensores de las políticas públicas sanas.

El problema de México, como en muchos países subdesarrollados, no es solo producir más sino repartir mejor.²¹¹ Para ello el mecanismo tributario es fundamental para lograr la modificación de la distribución del ingreso en favor de los asalariados.

En el marco de una reforma fiscal esperada se podría pensar en volver progresiva la carga tributaria y no aumentar el IVA, que daña a los más necesitados; habría que aumentar el IVA de los bienes suntuarios; gravar las ganancias especulativas y las que se generen en las bolsas de valores; así como introducir un impuesto sobre patrimonio y otro sobre las herencias; modular el pago de los impuestos del individuo en función del número de dependientes económicos del individuo y combatir la evasión fiscal y la cultura de evasión en general.²¹²

Lo anterior hace evidente y deja esclarecido que los intereses que dictan las normas y los impuestos del país en la mayoría de las ocasiones buscan privilegiar a los líderes políticos y económicos así como perpetuar sus condiciones ventajosas a costa de la desigualdad social y económica que se vive en México.

Todo esto permitirá al Estado hacerse de recursos para afrontar el gasto público y aumentar las ridículas pensiones de los derechohabientes de la seguridad social.

Además, se podría idear mecanismos para proteger a los pequeños productores rurales y a los trabajadores informales mediante la seguridad social.

No únicamente habría que voltear a los sectores rurales o a los sectores de los trabajadores informales, ya que muchas de las veces también esos trabajadores informales dependen de alguna microempresa en la que tampoco los propietarios

²¹⁰ *Ibidem.* p.53

²¹¹ *Ibidem.*, p.54

²¹² *Idem.*

cuentan con seguridad social e incluso a veces ni con las mínimas condiciones de salubridad.

La superación de la crisis requiere tanto una profundización del mercado interno, como una modernización alentada por las señales que envía el mercado internacional.

Se trataría de una apertura externa selectiva y gradual, intentando proteger a las ramas líderes y estratégicas en el largo plazo.²¹³

Es conveniente señalar que los países desarrollados se protegieron y se siguen protegiendo cuando se sienten amenazados por la competencia externa. Con el fin de que la apertura externa no resulte perjudicial para ciertas ramas, empresas y trabajadores, debe acompañarse de un fuerte activismo o intervencionismo estatal.²¹⁴

Para evitar comportamientos parasitarios, la intervención del Estado deberá ser temporal y selectiva.

También se debería apoyar la banca de desarrollo para volverla más moderna y eficiente dentro de una estrategia general de fortalecimiento del sistema financiero con el objetivo de dinamizar el otorgamiento de crédito a la actividad productiva.

Antes que nada se trata de eliminar el hambre. Se deben tomar medidas para promover la producción y la distribución de alimentos con calidad, además de impulsar la educación alimentaria y nutricional, aspectos esenciales para estimular prácticas sanas de alimentación.

También se debe garantizar la salud a todos de manera igual y sin pagar. Otra de las prioridades es la eliminación del analfabetismo.

No se puede resolver un problema complejo de la reorganización industrial y económica si la mayoría de los mexicanos no tienen un mínimo de acceso a la cultura.

No se trata de una política de asistencia, sino de una política de acceso a diversas prestaciones sociales características del Estado de bienestar.

²¹³ *Idem.*

²¹⁴ *Idem.*

En esa perspectiva, la lucha contra la pobreza no se concibe como un simple medio de reparar los daños sufridos por los excluidos por el mercado sino como un objetivo social y económico.

Existen tres principales fuentes de recursos necesarios para aplicar una política alternativa.

La primera fuente es la eliminación total del desempleo de los recursos humanos, de tierras, de instrumentos de trabajo y de maquinaria. Se debe eliminar la ociosidad de la capacidad instalada.²¹⁵

La segunda fuente de recursos puede provenir de una nueva renegociación de la deuda externa del sector público, la cual se calculó hacia 110 428 millones de dólares en 2010.²¹⁶

Si no se procede al abandono de la deuda es inútil, no tiene objeto continuar con el tema de desarrollo.

La tercera fuente de recursos y la más importante puede provenir de una reforma tributaria profunda que grave a las clases más favorecidas del país.²¹⁷

Es urgente modificar la estructura de rangos de ingresos de las personas físicas contribuyentes al impuesto sobre la renta para aumentar el número de rangos y elevar las tasas impositivas de los rangos superiores, también es necesario gravar fuertemente la plusvalía financiera e introducir un impuesto sobre las grandes fortunas como en Francia.

Como señalo Marx hace mucho tiempo, el capitalismo tiende a destruir los dos pilares sobre los que reposa, el ser humano y la naturaleza.

Los seres humanos son sometidos a condiciones inhumanas de trabajo, insuficiente protección contra los accidentes, trabajo infantil, entre otras vejaciones, y la naturaleza es sometida a la más variadas agresiones en aras de la reducción de costos.²¹⁸

²¹⁵ *Ibidem.*, p.56

²¹⁶ *Idem.*

²¹⁷ *Ibidem.*, p.57

²¹⁸ *Idem.*

Toda política económica se propone alcanzar ciertos valores. En este caso los valores serían la solidaridad, la justicia, la igualdad, el respeto a la naturaleza, valores que no todos comparten e incluso algunos combaten.

Como Ramos Díaz lo expone y resulta complementario a la política económica propuesta:

“La intención de la flexiseguridad es crear mercados abiertos y competitivos tanto a nivel interno como externo, de esta forma, también se espera traer inversiones empresariales para el país, forma tal para incrementar las riquezas y la economía interna. Igualmente la flexiseguridad trata de incentivar al máximo las pequeñas y medianas empresas crecieren, asegurando que haya una mejor calidad de los sueldos y que estos contribuyan a la estabilidad macroeconómica, estimulando la libertad de empresas y haciendo con que haya un equilibrio entre la cohesión social y con la creación de empleos en una economía abierta.”²¹⁹

No hay ejemplo en la historia de un país que conducido desde el exterior y organizado conforme a criterios exógenos a su propia realidad, haya alcanzado sus grados de desenvolvimiento.

El fracaso de la vía neoliberal en México, y en todos los países donde se ha aplicado, abre el camino para una solución alternativa (inspirada en el pensamiento heterodoxo), siempre y cuando el arbitraje democrático haga emerger el proyecto social de aquellos que más han sufrido el descalabro del neoliberalismo del Consejo de Washington.²²⁰

Del análisis del artículo publicado por el investigador Héctor Guillén Romo podemos concluir que desde los años cincuenta aproximadamente México ha experimentado una serie de cambios en sus políticas económicas que le ha llevado al punto en que se encuentra hoy, primeramente mediante la ISI se logró un repunte en la economía mexicana y posteriormente de se experimentó un retroceso con la apertura comercial a partir de los años ochenta con la firma del TLCAN, situación que se ha ido agravando de los años noventa en adelante reduciendo el poder

²¹⁹ Jacques Freire de Albuquerque, Bruna María, *op. cit.*, p.71

²²⁰ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.27

adquisitivo de los salarios y precarizando las relaciones laborales en México como consecuencia de la apertura económica excesiva y poco selectiva que llevo a considerar a México como un país de manufactura barata que ha convertido las condiciones socioeconómicas de los trabajadores mexicanos en un ciclo negativo que propicia la competencia por ofrecer la mano de obra más barata sin importar el detrimento de las condiciones de los trabajadores mexicanos.

Es importante considerar que este detrimento del cual hablamos anteriormente se refiere exclusivamente a las grandes empresas trasnacionales que coloca a las micro y pequeñas empresas en situaciones de riesgo debido a que en muchas ocasiones se encuentran imposibilitadas para competir con las empresas trasnacionales.

Este artículo es importante en la investigación debido a que permite conocer la evolución del modelo económico que ha llevado a propiciar las condiciones negativas para obtener como resultado la precarización del trabajo en México así como muestra las afectaciones que ha recibido la sociedad mexicana a consecuencia de la globalización y de la mala orientación de la política económica y del ínfimo apoyo al desarrollo industrial en México.

A continuación, se considerará la opinión de dos Contadores en relación a la situación pasada, actual y futura del outsourcing en México con la intención de tener acercamientos a la opinión de algunos profesionales sobre el rumbo del outsourcing.

XVII. El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?

De acuerdo a Alejandro Bolaños Pérez²²¹, después de la Segunda Guerra Mundial las empresas buscaban concentrar la mayor cantidad de actividades lo cual en un principio resulto efectivo, sin embargo posteriormente quedó rezagada esta forma de trabajo ya que ningún departamento de una empresa podía mantenerse tan competitivo como lo hacían agencias especializadas en determinadas áreas.

Afirma el L.C. Alejandro Bolaños que en México el outsourcing comenzó hace 40 años y que en ese entonces se contrataban servicios básicos como vigilancia y

²²¹ Bolaños Pérez, Alejandro, *El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?*, Revista Puntos Finos, México Núm. 62, noviembre 2016, consultada en marzo de 2018 en <https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20-outsourcing-%20en%20mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>

limpieza. Posteriormente, en la década de los años setenta se dio un crecimiento de las agencias consultoras.

Finalmente, en 2013, las actividades que en mayor medida eran desarrolladas a través de la figura del outsourcing fueron aquellas relacionadas con: personal, procesos fiscales, tecnologías de la información, procesos de negocios, administración y control de proyectos, auditoría interna, y Seguridad en TIC.

En la década de los 90's se incrementa de manera importante el número de compañías prestadoras de servicios de personal especializado. El auge de estas compañías en gran parte se da por la separación de las utilidades de la empresa.

En opinión del L.C. Alejandro Bolaños existe otra razón que justifica la proliferación de las empresas de outsourcing y es que México es un país atractivo para la inversión y que, si bien pareciera tratarse de un abuso por parte de los patrones para eliminar derechos de los trabajadores, también la búsqueda de la competitividad a través de la obtención de mayores utilidades es una razón económicamente válida.

A lo anterior difiere de la opinión del L.C. Alejandro Bolaños ya que como lo dice Adela Cortina en su libro *Ética de la razón cordial*²²², el bienestar social no puede estar al servicio de la búsqueda de mejores condiciones económicas sino al contrario.

Adicionalmente el L.C. Alejandro Bolaños afirma que mediante la utilización del outsourcing se llega a reducir e incluso a eliminar la retención y pago de ISR por pago de salarios y también las cuotas de seguridad social. Para él algunos de los esquemas más frecuentes utilizados para el outsourcing es por medio de sociedades o asociaciones civiles, sindicatos, fideicomisos, entre otros, los cuales, a través de definiciones contenidas en el Derecho Civil, Mercantil, además de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y la Ley del Seguro Social (LSS) permite hacer pagos a los trabajadores por conceptos de previsión social, o aportaciones a sindicatos o fideicomisos; por tanto de esa manera otorgan al trabajador sus salarios sin el pago de ISR o el de las cuotas de seguridad social a las autoridades correspondientes.

²²² Cortina Orts Adela, *Ética de la razón cordial*, Editorial Nobel, 2014, España. , p. 229

Al cuestionarse el L.C. Bolaños sobre la subsistencia del outsourcing en México considera que tras la reforma laboral en 2012 que pretendía regular los esquemas de outsourcing en México se pretende combatir la evasión y elusión del cumplimiento de las obligaciones a cargo del patrón y para tal efecto a partir de esa fecha se define en la ley la figura de subcontratación.

Entre otros de los cambios que se realizaron a la ley en 2012 esta la adición del artículo 15-A que habla sobre las condiciones que debe cumplir el trabajo subcontratado.

Las condiciones son las siguientes:

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

El autor del artículo señala que considera preocupante el criterio de las autoridades pues muchos contratos de servicios profesionales que hoy son celebrados con empresas de subcontratación podrían ser una mera apariencia.

En opinión del autor la figura de outsourcing podría desaparecer en su gran mayoría, al menos en lo relacionado a prestación de servicios de personal.

XVIII. Situación actual del outsourcing en México en julio de 2017

Por su parte el M.A. Eduardo López Lozano perteneciente a la comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social por parte del IMPC, en su publicación del mes de marzo de 2017 en la revista *Informa*²²³ nos dice que existen varias modalidades del outsourcing tales como: intermediación, subcontratación, suministro de personal, prestación de servicios, comisión mercantil y otros innominados que no se encuentran en las hipótesis previstas en los artículos 15-A a 15-D.

²²³ López Lozano, Eduardo, *Situación actual del outsourcing en México en julio de 2017*, Revista Informa publicada en el mes de marzo de 2017 y consultada en mayo de 2018 en <http://imcp.org.mx/publicaciones/situacion-actual-del-outsourcing-en-mexico-en-julio-2017/>

Explica que la reforma a la LFT de 2012 es resultado de tesis como la de Bancomer²²⁴ para efectos de PTU en donde un Tribunal Colegiado declaró la ilegalidad de la sustitución patronal con outsourcing.

Comenta el autor “Como se observa, la reforma a la LFT y la inclusión de la figura de la subcontratación podrían subsumirse en los conceptos de “fondo” previstos en esta tesis, con lo cual la figura utilizada: intermediación o subcontratación no sería relevante; ambas estarían ante las mismas consecuencias jurídicas: que contratista e intermediario”²²⁵

Analizando la relación existente entre el Outsourcing y el pago de ISR, de acuerdo a la publicación de López Lozano, en Juicio Contencioso Administrativo Num. 1079/15-16-01-5/2296/16-s2-07-04 resuelto por la Segunda Sección de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, en sesión 14 de marzo de 2017, se determinó que la autoridad tiene facultades para cuestionar la materialidad de los hechos que sustentan los ingresos gravados y los gastos deducidos.²²⁶

A lo anterior se puede decir que en materia Administrativa se comienzan a dar las herramientas para que la autoridad evalúe la materialidad o existencia de los hechos para poder determinar o no si es procedente el pago y deducción del Impuesto Sobre la Renta. Ante esta resolución podemos observar que no únicamente en materia laboral se están realizando cambios en las normas que permitan erradicar la simulación de las prácticas empresariales. Al respecto López Lozano también nos dice que de conformidad con el artículo 69- B del Código Fiscal Federal la autoridad puede determinar la existencia de simulación por parte de los contribuyentes y lo establece así:

“Cuando la autoridad fiscal detecte que un contribuyente ha estado emitiendo comprobantes sin contar con los activos, *personal* o infraestructura o capacidad material, directa o indirectamente, para prestar los servicios o producir, comercializar o entregar los bienes que amparan tales

²²⁴ Tesis:I.3º.T.J/28 (9ª.).Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3. Décima Época, Pág. 1991. 160324 1 de 3 jurisprudencia (Laboral).

²²⁵ López Lozano, Eduardo, *op. cit.*, p.5

²²⁶ *Idem.*

comprobantes, o bien, que dichos contribuyentes se encuentren no localizados, se presumirá la inexistencia de las operaciones amparadas en tales comprobantes.”²²⁷

Lo anterior hace evidente la capacidad de las autoridades fiscales para determinar la inexistencia de un hecho expresado en comprobantes, actualmente con la emisión de comprobantes de pago de nómina con folio fiscal electrónico estamos bajo el mismo supuesto y en mi opinión este tipo de evidencia documental debe ser vinculante también en el proceso laboral para determinar la simulación de outsourcing.

En este caso de acuerdo al artículo 113 del mismo Código tributario ambos contribuyentes pueden ser acusados de defraudación fiscal y presumirse la comisión del ilícito de lavado de dinero.

También comenta López Lozano que al igual que la reforma laboral dio paso a la subcontratación, la reforma fiscal para 2017 tiene la finalidad siguiente conforme a la exposición de motivos del grupo parlamentario que la impulsó.

“La propuesta constituye una medida que evitará prácticas de evasión fiscal y fortalecerá el control de obligaciones de los contribuyentes por parte de las autoridades fiscales ante las diferentes conductas que se han detectado en el uso de la figura de subcontratación”²²⁸

Así, se reformaron los artículos 27 fracción V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el artículo 5 –del acreditamiento- y 32 –de las obligaciones- fracción VIII de la LIVA al tenor de la siguiente:

Tratándose de subcontratación laboral en términos de la LFT, el contratante deberá obtener del contratista:

1. Copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado.

²²⁷ *Ibidem.*, p.6

²²⁸ *Ibidem.*, p.7

2. De los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuados a dichos trabajadores y

3. De pago de las cuotas obrero patronales al IMSS. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.

En el caso del IVA las obligaciones siguientes:

El contratante deberá obtener del contratista:

- Copia simple de la declaración correspondiente.
- copia simple- del acuse de recibo del pago del impuesto.
- Así como – copia simple- de la información reportada al SAT sobre el pago de dicho impuesto.

El problema surgió cuando se empezó a cuestionar:

1. ¿Cómo se obtiene copia de un CFDI?
2. ¿Cómo se obtiene información fidedigna de un tercero, sin violar el secreto fiscal y considerando que involucra información sensible y confidencial de trabajadores y que el universo de los mismos no siempre trabaja para una sola contratante, sino muchas.
3. Exactamente... ¿qué información debe proporcionar y con qué formalidades?
4. ¿Qué pasa si el contratista no entrega la documentación?

Quizá por ello fue que el último día de enero en Adición de nueva regla 3.3.1.44 publicada en la página del SAT de enero establece un aplicativo que difirió para abril y luego para julio y finalmente el pasado 29 de junio, para diciembre a través de la página del SAT que establece que las obligaciones podrán cumplirse a través del mismo:

“Para los efectos de los artículos 27, fracción V, último párrafo de la Ley del ISR, así como 5, fracción II y 32, fracción VIII de la Ley del IVA; tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, las obligaciones del contratante y del contratista

a que se refieren las citadas disposiciones, correspondientes a los meses de enero a noviembre de 2017 y subsecuentes, podrá cumplirse a partir del mes de diciembre del mismo año, utilizando el aplicativo informático que se dará a conocer en el Portal del SAT.”²²⁹

“Los contribuyentes que presten servicio de suministro de personal en cualquier modalidad prevista en la Ley Federal del Trabajo, diversa a la subcontratación laboral, **podrán** acceder a la facilidad prevista en la presente regla, siempre que cumplan con los requisitos señalados en las disposiciones antes mencionadas.”

López Lozano observa que el aplicativo es opcional y nos dice que debe aplicarse la versión 1.2 del complemento de nómina, excepto en lo referente al nodo para subcontratación.

“El uso del nodo de subcontratación resulta actualmente como opcional, esto mientras no exista alguna disposición legal que establezca para algún contribuyente la obligación de uso.”

En el estándar del comprobante se clasifica como “condicional”, esto significa que mientras no exista la referida disposición legal que lo haga obligatorio, entonces prácticamente su uso es opcional.”²³⁰

Por lo anterior López Lozano considera que es indispensable que aquellas empresas que se apoyan de las empresas que proveen servicios de suministro de personal revisen detalladamente lo indicado en el artículo 15-A a 15-D de la LFT ya que la relación con estas empresas pondrá en situación jurídica delicada a las empresas contratantes ante la posibilidad de incurrir en responsabilidad laboral, fraudes fiscales, o regímenes de seguridad social e incluso delitos como lavado de dinero.

Observada la publicación de López Lozano se puede decir que en su opinión el outsourcing está experimentando la imposición de una serie de normas que implica un mayor riesgo para las empresas en México que contratan servicios de suministro de personal lo cual podría traducirse en una condición para que las

²²⁹ *Ibidem.*, p.8

²³⁰ *Ibidem.*, p.9

empresas dejen de contratar servicios de suministro de personal por el riesgo a ser involucrados en algún delito o de incurrir en alguna responsabilidad. Sin embargo se puede decir que como lo expresa López Lozano hasta junio de 2017 no existían normas que obligaran al contribuyente a realizar los registros necesarios para poder identificar aquellos que prestan servicios de suministro de personal, ni tampoco existen medidas adecuadas ni sistemas de información que permitan vincular las actividades empresariales de prestadoras de subcontratación.

En mi opinión López Lozano tiene razón en que las empresas pensarán dos veces antes de contratar a una suministradora de personal, sin embargo también existen empresas que desconocen los riesgos en que podrían incurrir en caso de contratar estos servicios, así como los requisitos que deben cumplir y también es poco clara la forma de cumplir con estos requisitos, además de que para otras empresas es indispensable contratar este tipo de servicios en cuestiones de seguridad y limpieza principalmente, y por otro lado muchos trabajadores desconocen la posibilidad de fincar responsabilidades a las empresas que contratan a las suministradoras de personal. Considero que a pesar de las implicaciones y riesgos que ello implique las empresas seguirán contratando suministradoras de personal ante la poca claridad en los requisitos y su presentación con que se debe cumplir para no incurrir en responsabilidades y ante el desconocimiento de los trabajadores.

CAPÍTULO CUARTO MARCO TEÓRICO DEL PROBLEMA

Objetivo del capítulo: Encuadrar el problema estudiado en una o varias de las teorías del derecho, o que han influido en el pensamiento jurídico, que el autor considere más adecuadas para analizar dicho problema y en función de las mismas se pueda proponer una solución a este.

Se comenzará por decir que el problema que se identifica sobre la evasión de responsabilidades laborales de las empresas de servicios en la CDMX reguladas por el apartado A, es un problema que si bien afecta los derechos de los trabajadores, y las finanzas públicas y que tiene gran parte de sus consecuencias

en el campo del derecho no es precisamente aquí en donde tienen origen la mayoría de sus detonadores.

Debido a que dentro de la explicación del problema propuesta por esta tesis se explica la participación de otros factores ajenos al derecho, como el modelo económico de México y sus cambios a través del tiempo, la globalización, la participación de México en diferentes tratados comerciales, la evolución tecnológica, la revolución de los medios de trabajo, las nuevas formas de hacer negocios y las nuevas formas de prestar servicios laborales, se cree entonces que la concepción del problema requiere de la aplicación de una teoría que vaya más allá de lo exclusivamente apegado al derecho.

La elaboración del presente marco teórico y en general los propósitos de esta investigación no únicamente es tratar de comprender este problema dentro del campo del derecho, sino comprender los motivos facticos que dan origen al mismo para poder desde nuestro campo de acción que en este caso es el derecho, plantear una solución que tenga el propósito de ser la forma de resolver este conflicto que resulte más adecuada para la mayoría de los participantes. Se considera que no basta con hacer un análisis normativo del problema sino también revisarlo desde el punto de vista de otras disciplinas que permitan tener una mejor comprensión del mismo e intentar abandonar la percepción subjetiva sobre este, en la medida de lo posible, para poder intentar proponer una solución integral y más completa que pretenda establecer dialogo con otras disciplinas involucradas para que se incluyan en este proyecto de solución de un conflicto que afecta a todos, pero principalmente a las personas que menos recursos tienen y que se encuentran en condiciones de precariedad.

Para comenzar el desarrollo de este marco teórico es necesario aclarar cuáles de las teorías estudiadas resultan más adecuadas para analizar el problema. Se considera que la teoría de sistemas de Niklas Luhmann aporta información muy útil para observar esta problemática desde diferentes aspectos, para analizarla, describirla, comprenderla e intentar proponer una solución que considere varios elementos ajenos al derecho. Por otro lado también se considera adecuado utilizar una teoría sobre el utilitarismo al proponer una solución ya que esta deberá

favorecer a la mayoría de los involucrados, de lo contrario no podríamos hablar de solucionar el problema o mejorar las condiciones de los participantes en este sino antagónicamente podríamos agravarlo y generar consecuencias más desastrosas que las actuales. Para atender lo relativo a la solución se buscará reflexionar sobre algunas de las ideas de John Stuart Mill.

Prosiguiendo con lo dicho se tiene entonces que de acuerdo a las ideas planteadas por Niklas Luhmann el problema estudiado se encuentra ubicado en el sistema del derecho que está adentro del sistema sociedad y que interactúa con los sistemas político, social y económico; se sabe que entre ellos existen un flujo de comunicación constante que se genera de manera cotidiana y que sirve de estímulo para que los demás sistemas reaccionen y emitan una comunicación en contrapartida y también hacia otros sistemas, al mismo tiempo que se sabe que cuando un sistema recibe alguna forma de comunicación puede estimularlo generando su apertura o irritarlo y generar un cierre hacia el sistema de dónde provino la comunicación; de tal forma que en algunos momentos cuando la comunicación o los estímulos en su mayoría generan la irritabilidad de uno de los sistemas se experimenta la clausura operativa, en dónde alguno de los sistemas, derecho, sociedad, económico o político se cierran al intercambio de información con el origen de la irritabilidad. Se ha considerado la teoría de Luhmann también debido a que se cree que el problema estudiado, es un problema que no es nuevo y que tampoco desaparecerá de la noche a la mañana, quizá nunca desaparezca pero la intención de este trabajo es buscar una medida de acción que permita mitigar los impactos y efectos que tiene este conflicto; se considera esta teoría útil debido a que el problema no es estático, tiende a evolucionar de manera conveniente o inconveniente y la interacción entre sus participantes no es simple sino al contrario resulta de una complejidad tan sofisticada que quizá cuando se encuentre una solución que provenga desde el sistema derecho quizá ya no sea aplicable a los demás sistemas por el cambio experimentado; pero se hará el intento de proponer una solución que tenga una vigencia a mediano plazo por lo menos y que pueda implementarse a un que sea solamente de manera parcial.

Pues bien si ya anteriormente se ha mencionado los sistemas que integran el sistema social ahora se proseguirá a describir bajo qué situación se encuentran actualmente.

Comenzando con el sistema social. Actualmente en nuestro país el sistema social se encuentra mayormente irritado; ha experimentado durante mucho tiempo comunicación irritante recibida de los sistemas político y económico principalmente que se han visto reflejados mediante situaciones como actos políticos de represión social, elecciones de gobernantes poco confiables, abuso de poder y enriquecimiento ilícito por parte de los gobernantes e impunidad de las personas con mayores recursos o influencias.

Por parte del sistema económico el sistema social también ha recibido comunicación irritante como: la baja del precio del petróleo, que implica gran parte de los ingresos que sirven para financiar los servicios públicos, elevados costos de combustibles que impiden la realización de actividades principales para la vida o que encarecen su realización, la pérdida del valor del salario que repercute en la insuficiencia de los recursos que poseen las familias para hacer frente a los gastos más esenciales para sobrevivir.

Adicionalmente, el sistema social ha recibido de parte del sistema derecho comunicación irritante representada por la incapacidad o ineficacia para el establecimiento de castigos ejemplares en contra de los políticos corruptos, incertidumbre respecto de la protección a la vida y al bienestar social al dejar impune actos ilícitos en donde se ha demostrado la participación de las autoridades como es el caso Ayotzinapa, el establecimiento de criterios jurisprudenciales que no respetan los principios del derecho y que adecuan las resoluciones en favor de la clase con mayor poder económico con argumentos poco convincentes. Adicionalmente habría que agregar la imposición de nuevas tasas para impuestos como el Impuesto Sobre la Renta al igual que el acrecentamiento de su base de sujetos para gravar el impuesto al incluir algunas sociedades sin fines de lucro que anteriormente no se veían afectadas. También se tienen las nuevas tasas de impuestos establecidas a los combustibles, para recuperar la pérdida de ingresos del Estado por cuestiones de baja del precio del petróleo. No se pueden dejar fuera

las modificaciones a la legislación laboral a partir de 2012 en donde se reducen las prestaciones para los trabajadores y se regula de manera poco confiable el outsourcing en México generando poca certeza ante la subcontratación de la mano de obra al igual que las reformas de 2017 en donde se promueve la creación de tribunales laborales y en donde se da mayor peso a la conciliación que promueven con carácter de obligatoria con la finalidad de reducir la carga y el costo de la justicia laboral a costa de la flexibilización de las normas laborales y la aceptación y resignación por parte de la clase trabajadora.

Todas estas formas de comunicación establecidas en dirección al sistema social han generado diferentes respuestas por parte del sistema social que se han visto reflejadas de la siguiente manera: en relación a la comunicación establecida con el sistema político, el sistema social ha demostrado la pérdida de credibilidad en partidos políticos impulsando nuevamente el surgimiento de los candidatos independientes, evidenciando que las elecciones han podido ser ganadas en julio de 2018 por una sola persona que lleva en campaña política dieciocho años, y con ello que ya no se cree en los grupos que representan los intereses sociales con lo cual se anticipan muchos cambios sobre todo respecto de la representación de intereses colectivos por un grupo de personas. La sociedad ha manifestado repudio total al demostrar que partidos de izquierda como el PRD y el PRI han perdido un número muy valioso de seguidores poniéndolos al borde de la extinción. Sin embargo, y aunque esta tesis no aborda problemas políticos, es necesario incluirlos en el análisis de la evasión en México, ya que la mala imagen que han generado los gobernantes ante su pueblo ha promovido que se perciba la ineficacia en la aplicación de las normas y los privilegios para unas cuantas personas pertenecientes a la clase hegemónica del país.

Respecto de la contrapartida emitida por el sistema social contra el sistema económico tenemos la rotunda negación a pagar precios excesivos en algunos productos como la gasolina promoviendo el crecimiento del guachicoleo en México; generando pérdidas millonarias a la industria de combustibles y transportes férreos, otra forma de manifestación de la respuesta del sistema social hacia el económico es la búsqueda de diferentes alternativas de evasión del pago de impuestos y el

crecimiento del mercado informal, lo que genera a su vez la realización de operaciones comerciales al margen de la ley dejando desprotegidos a comerciantes y consumidores, además de dejar en desventaja a los negocios y las empresas que sí cumplen de manera puntual con sus impuestos y obligaciones.

Respecto a la comunicación entre el sistema social y el sistema derecho, se desprende el problema objeto de este estudio que viene siendo la falta de confiabilidad en el sistema jurídico y la evasión de responsabilidades laborales, en donde el sistema social manifiesta una clausura operativa parcial hacia la comunicación recibida del sistema derecho, clausura operativa que está demostrada por las cifras del INEGI en donde se evidencia que 57% de la población ocupada se desempeña en el sector de la economía informal dejando de lado en su mayoría al sistema derecho, situación que afecta gravemente a los demás sistemas principalmente al social. Adicionalmente el sistema social ha respondido al sistema derecho la comunicación irritante y en contrapartida ha recurrido a experimentar una clausura parcial con este y fortalecer la comunicación con otros sistemas como el económico y el sistema político, buscando consolidar un orden jerárquico basado en el establecimiento del poder pero no haciendo uso de los recursos o estructuras que el derecho pone a disposición de los demás sistemas sino por medio del sistema poder ejerciéndolo de manera arbitraria en donde el sistema social tiende al establecimiento de grupos armados y con gran poder económico para dominar ciertas zonas del país a los cuales se les ha denominado como carteles, guardias comunitarias y en su mayoría clasificados como grupos clandestinos de acción de poder.

No cabe duda que el problema estudiado en esta tesis tiene raíces más profundas que las estructuras y las instituciones normativas; por lo tanto la búsqueda de una solución definitiva a este y otros problemas ya mencionados deberá enfocarse en un estudio multidisciplinario que proponga modificaciones en los diferentes sistemas que componen la sociedad, intentando satisfacer las necesidades y requerimientos de cada uno antes de buscar la imposición de un sistema sobre los demás, puesto que de lo contrario México experimentará en un

plazo no muy lejano una clausura operativa de más de un sistema provocando una revolución social, política y económica. Quizá sea la forma más simple de lograr un cambio significativo, sin embargo, lleva aparejado la pérdida de vidas humanas y destrucción de instituciones que podrían ser rescatadas.

Se considera entonces que la solución de raíz a la mayoría de estos conflictos es la búsqueda de un equilibrio en la interacción de los sistemas, que permita satisfacer las diferentes necesidades que cada uno tiene a su interior y permitiendo que la comunicación sea efectiva y significativa provocando la reacción favorable entre los sistemas sin necesidad de llegar a una clausura operativa tan severa, incluso se podría pensar en buscar el momento adecuado para propiciar las clausuras operativas de los sistemas de tal manera que afecte lo menos posible al total de ellos.

Mientras se logra consolidar un equipo multidisciplinario de científicos que puedan plantear una solución radical al problema esta tesis se enfocará en estudiar las posibilidades de cambio que se tienen al interior del sistema derecho para generar algunas modificaciones a los cuerpos normativos que permitan flexibilizar la tensión y disminuir la irritación que existe entre el sistema social, económico, el sistema derecho y el sistema político, buscando que desde la perspectiva del utilitarismo se cuiden los intereses de los individuos en función del respeto a los derechos de las demás personas así como la búsqueda del beneficio común que no necesariamente tendrá que ser desde una perspectiva ganar perder, sino que se intentará promover una filosofía utilitarista en donde se procure llegar al punto de ganar, ganar, en donde los diferentes sistemas cedan un poco para cubrir las necesidades del otro y de esta manera a un que aparentemente exista uno o más sistemas que terminen en desventaja no sea así ya que la liberación de las comunicaciones entre sistemas permitirá la eficiencia operacional entre ellos y la fluida y efectiva comunicación, reduciendo a su mínima expresión las irritaciones que pudieran existir prolongando la estabilidad del sistema sociedad y buscando que la autopoiesis se origine sin necesidad de la violencia resultado de la clausura operativa del sistema social.

Es necesario hacer énfasis en que la solución buscada debe pugnar por el beneficio de la mayor cantidad de individuos observando este desde una perspectiva general, sustentable y de largo plazo y no en resultados inmediatos, que es uno de los principales errores que se considera cometen los legisladores y los gobernantes al buscar soluciones; en este sentido se puede decir que las soluciones complejas requieren de tiempo y por tanto no se puede valorar los beneficios esperados y recibidos de manera inmediata en su totalidad, sino habrá de buscarse la consecución de beneficios inmediatos pero no se debe esperar por ello alcanzar todos los beneficios en un corto plazo. Es por esto que se considera que el utilitarismo utilizado en la búsqueda de la solución al tema de estudio de esta tesis no deberá ser un utilitarismo miope, es decir, que cuente con una visión a corto plazo sino por el contrario deberá buscar impulsar la totalidad de los sistemas a su evolución positiva para que los beneficios al sistema social sean contundentes y sobre todo aseguren mejores condiciones de vida para generaciones futuras y la estabilidad de la sociedad.

Se cree funcional plantear una solución para este problema de tal forma que pueda implicar el beneficio colectivo al incluir al mayor número de individuos, y en este caso es por ello que se decidió incluir el análisis de legislación que si bien no pertenece de manera directa al campo laboral, si afecta en el cumplimiento cotidiano de normas laborales.

También se considera importante que se analicen algunas aplicaciones sobre la “teoría de los juegos” en el campo del derecho laboral para reformar y promulgar leyes con un enfoque basado en esta teoría que permita el menor de los esfuerzos para resolver conflictos o para lograr el cumplimiento de las normas consiguiendo así el menor de los perjuicios para el total de los involucrados puesto que aunque John Stuart Mill busca el bienestar de la colectividad, reconoce que el principal problema radica en la indiferencia de las personas hacia los demás y el despotismo de la costumbre que se opone a buscar alcanzar algo mejor que lo habitual. En base a lo anterior se cree que la búsqueda del beneficio individual sobre el colectivo que se prevé en la “teoría de los juegos” que bien ha aplicado el Profesor Randal Picker al campo del derecho, resultaría una propuesta interesante de analizar para

proponer modificaciones a los cuerpos normativos laborales que lleven al cumplimiento de su mayoría para beneficio de los demás sistemas además del social. Debido a la extensión de esta investigación y a la profundización que se requiere para evaluar la aplicabilidad de la “teoría de los juegos” en pro del combate a la evasión laboral resulta imposible abordarla en esta misma investigación, sin embargo no se descarta como una buena opción, innovadora con aplicaciones poco convencionales al campo del derecho laboral que pudieran reflejar resultados satisfactorios procurando la mejoría de las condiciones laborales y el desarrollo de la economía en beneficio de la sociedad.

CAPÍTULO QUINTO ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO RELACIONADO A LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES

Objetivo del capítulo

Analizar las leyes que inciden de una u otra forma en la evasión de responsabilidades laborales estudiando también la jurisprudencia relacionada a los diversos artículos de interés, así como las publicaciones de la doctrina y de organismos nacionales e internacionales para forjar un criterio más objetivo sobre el funcionamiento de las leyes relacionadas.

Fuentes formales que rigen el derecho laboral en la Ciudad de México.	Artículos relacionados a esta investigación
Constitución de los Estados Unidos Mexicanos	5, 9, 31 y 123
Ley Federal del Trabajo	8,9,12,13,14,15,22,32,33,36,37,39,41, 48,51, 58, 61, 63, 64, 67, 71, 73, 78, 81, 84, 85, 84, 90, 93, 101, 107, 110, 113, 117, 122, 124, 126, 127, 132, 133, 153-A, 153-K,162, 182, 183, 256, 311, 314, 317, 356, 363, 364 Bis, 365, 369, 371, 378, 390, 399, 434, 523, 537, 539, 540, 541, 542.
Ley del ISR	25, 27, 94,95,96,97,98, 99

Ley del IMSS	11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51. 52, 53, 55, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 106, 119 y 120.
Código Fiscal de la Federación	17-D, 17-E, 17-F, 17-G, 17-H, 17-J, 17-K, 17-L, 18, 18-A, 19-A, 28, 31 y 32.

I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Como cuerpo normativo de primer orden tenemos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A continuación, se comentará la revisión de algunos de los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que están directamente involucrados en este tema de estudio.

Artículo 5^o²³¹ *LIBERTAD DE OCUPACIÓN*. Este artículo habla sobre la libertad de ocupación en donde se dice que a ninguna persona se le puede impedir, salvo mandato judicial, que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siempre que este sea lícito.

En este artículo también se menciona que ninguna persona puede ser privada del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Sin embargo habría que analizar detalladamente en qué casos es aplicable esta disposición ya que en algunas ocasiones se priva a los trabajadores de los productos de su trabajo intelectual al impedirles el registro de patentes respecto de procedimientos que mejoran las formas de laborar en las ramas productivas a las que se dedican o en el caso de creación de productos más innovadores.

Por otra parte este artículo también habla sobre la justa retribución que deben recibir los trabajadores que realizan trabajos personales y a un que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no reconoce la figura de empleado de

²³¹ Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, p. 9 consultada en marzo de 2018 en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf

confianza la Ley Federal del Trabajo si lo hace y establece algunas condiciones que impiden la justa retribución de las actividades realizadas por estos trabajadores. Tal y como lo comenta Néstor De Buen al afirmar que los trabajadores de confianza no pueden participar en las utilidades de la empresa en relación a su salario real si este fuera muy elevado.

Los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en las utilidades en proporción a su salario real sino tomando en consideración, si su salario es más elevado, el salario del trabajador sindicalizado de más alta salario aumentado en un veinte por ciento.²³²

Artículo 9º²³³ *LIBERTAD DE ASOCIACIÓN*. En este artículo se indica el derecho de asociación y reunión pacífica de cualquier persona.

Sin embargo también resulta inconstitucional la disposición referida en el artículo 183 de la Ley Federal del trabajo que indica que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Esta expresión es una clara forma de coartar su derecho a la libre asociación.

Artículo 31.²³⁴ Indica cuales son obligaciones de los mexicanos y en su fracción IV específicamente dice: Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera *proporcional y equitativa* que dispongan las leyes.

Este artículo resulta relevante para este tema de estudio ya que, aunque pareciera netamente estarse hablando de un artículo de trascendencia fiscal, también quedan incluidas dentro de este las contribuciones que se realizan por seguridad social entre otros conceptos que involucran derechos laborales.

Además de lo anterior se hace énfasis en la manera en que se deben de cumplir estas obligaciones, es decir de manera proporcional y equitativa, y es aquí en donde precisamente se procurará definir la proporcionalidad en términos de la jurisprudencia y de la doctrina.

De acuerdo a la jurisprudencia tenemos:

²³² De Buen, Néstor, *Derechos del trabajador de confianza*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, p. 62.

²³³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p. 13

²³⁴ *Ibidem.*, p. 41

La proporcionalidad radica, medularmente, en que los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos en función de su respectiva capacidad económica, debiendo aportar una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades o rendimientos. Conforme a este principio, los gravámenes deben fijarse de acuerdo con la capacidad económica de cada sujeto pasivo, de manera que las personas que obtengan ingresos elevados tributen en forma cualitativa superior a los de medianos y reducidos recursos. *El cumplimiento de este principio se realiza a través de tarifas progresivas*, pues mediante ellas se consigue que cubran un impuesto en monto superior los contribuyentes de más elevados recursos. Expresado en otros términos, la proporcionalidad se encuentra vinculada con la capacidad económica de los contribuyentes que debe ser gravada diferencialmente, conforme a tarifas progresivas, para que en cada caso el impacto sea distinto, no sólo en cantidad, sino en lo tocante al mayor o menor sacrificio reflejado cualitativamente en la disminución patrimonial que proceda, y que debe encontrarse en proporción a los ingresos obtenidos.²³⁵

De acuerdo con lo anterior, debemos de dilucidar que entendemos por proporcionalidad en materia tributaria. Aquí es menester distinguir la proporcionalidad establecida en el tipo de gravamen como elemento cuantificador de la deuda tributaria, y el principio de proporcionalidad tributaria. La primera se refiere a la tasa proporcional en razón de la base imponible establecida en los tributos variables, en los que se destacan los impuestos y con especial referencia a la capacidad contributiva subjetiva. La segunda, como principio se refiere a la proporcionalidad que deriva de la medida discriminatoria establecida por el legislador para proteger algún derecho fundamental sancionado en la Constitución. En tal orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya ha establecido que respecto a la discriminación tributaria extrafiscal debe ser objetiva y razonable. Es decir,

²³⁵ Tesis 1012005. 713. Pleno. Séptima Época. Apéndice 1917- Septiembre 2011. Tomo I. Constitucional 3. Derechos Fundamentales Primera Parte - SCJN Vigésima Primera Sección - Principios de justicia tributaria, p. 1886. Consultada en internet el 28 de enero de 2019 en <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/1012/1012005.pdf>

establece como baremo la racionalidad y objetividad de la medida, el cual será el parámetro de la proporcionalidad.

El control de proporcionalidad tributaria entendido bajo ese contexto, no ha sido fácilmente resuelto en otros países, y así lo ha expuesto Herrera Molina, sin embargo, ilustra con algunos en donde el Tribunal Constitucional en materia tributaria lo ha definido con claridad al señalar textualmente:

Los únicos casos en que el Tribunal Constitucional español realiza un auténtico control de proporcionalidad son aquellos en que resultan enfrentados el principio de capacidad económica y practicabilidad administrativa.²³⁶

De tal manera que la proporcionalidad deberá tener cabida cuando se confronten el principio de capacidad económica y el principio de practicabilidad administrativa de tal forma que se garantice la protección de un derecho fundamental.

Siendo así la forma de aplicar la proporcionalidad se observa que respecto de las aportaciones que deben pagar las empresas por concepto de seguridad social, no existe una tasación proporcional y progresiva que corresponda al tamaño y capacidad económica de las empresas en México, poniendo en gran riesgo la subsistencia de las micro y pequeñas empresas.

Artículo 123.²³⁷ *DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL*. En esta disposición normativa se trata ampliamente el derecho al trabajo y se divide en dos apartados, el A que corresponde a las empresas privadas y el B que describe las disposiciones aplicables para las empresas públicas.

Debido a que nuestra investigación se refiere a las empresas privadas únicamente se abordará la revisión de las disposiciones contenidas en el apartado A.

Pues bien este artículo comienza estipulando *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y*

²³⁶ Ríos Granados, Gabriela, *Libro Homenaje a Don Héctor Fix Zamudio*, México, UNAM, 2008, p.465

²³⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p.127

la organización social del trabajo, conforme a la ley."²³⁸ Ante lo anterior declarado cabe destacar que habría de fijar una definición de lo que se debe entender por trabajo digno para saber exactamente a que se refiere la Constitución y por otra parte sería necesario incluir en la Ley Federal del Trabajo la forma de promover la creación de empleos puesto que no se especifica. Únicamente se regulan las relaciones laborales mediante la creación de la ley secundaria, la Ley Federal del Trabajo y con ello se cumple la parte de la organización social del trabajo conforme a la ley pero no se atiende lo relacionado a la promoción de la creación de empleo.

El artículo en revisión indica las condiciones generales del trabajo tales como las jornadas máximas de trabajo, la prohibición del trabajo para menores de quince años, el derecho al día de descanso por cada seis días laborados, las prerrogativas que se ofrecen a la mujer durante el embarazo y la lactancia; habla también sobre los salarios mínimos generales o profesionales y dice que los salarios deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Pues bien, aun y cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos habla de un salario suficiente el artículo del investigador Héctor Guillén Romo nos dice que según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

18.4% de los mexicanos sufrían en 2008 pobreza alimentaria (incapacidad para comprar una canasta básica), 25.1% pobreza de capacidades (insuficiencia de ingreso para adquirir el valor de la canasta alimentaria y realizar los gastos necesarios en salud y educación) y 47.5% pobreza de patrimonio (insuficiencia para efectuar los gastos en salud, educación, vestido, vivienda y transporte).²³⁹

Estos hechos más que presentar a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la norma suprema mexicana parecen darle la apariencia de ser la exposición de motivos de una promisorio ley en beneficio de los trabajadores que se quedó en los buenos deseos para los más necesitados.

²³⁸ *Idem.*

²³⁹ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.12

En la fracción IX del mismo artículo inciso d²⁴⁰ se indica que la Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado de años. Sin embargo en este párrafo no se especifica que debe entenderse por una empresa de nueva creación, lo cual muchas veces es utilizado por las empresas para constituir nuevas personas morales con las mismas actividades económicas, en el mismo domicilio, e incluso a veces con el mismo personal pero con un Registro Federal de Contribuyentes nuevo que le permite acreditarse como empresa de nueva creación y de esa manera reiniciar el ciclo interminable de evasión de esta obligación.

En la fracción X se habla sobre la forma de pagar el salario y dice que deberá hacerse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Sin embargo el artículo 27 de la Ley del Seguro Social en su fracción VI²⁴¹ reconoce la posibilidad de integrar al salario pagos en especie tales como lo son las gratificaciones, habitación, primas, comisiones, *prestaciones en especie* y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Adicional a lo anterior la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos parece estar desactualizada y caracterizada por la ausencia de consideración del uso de la tecnología para realizar los pagos a los trabajadores ya que no menciona ninguno de los medios actuales de pago, especialmente los electrónicos que permiten vincular a los trabajadores con las empresas de quienes reciben los pagos.

También se enuncia en la fracción XIV que los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.²⁴² Sin embargo esta disposición es difícil de aplicar en especial si se trata de uno o más patrones que no cuentan con activos suficientes para afrontar

²⁴⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p. 129

²⁴¹ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social*, texto vigente con última reforma publicada en el DOF el 22 de junio 2018, Consultada en junio de 2018 en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

²⁴² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p. 130

las responsabilidades que les finca la ley o que no se les puede comprobar la solvencia necesaria para afrontar sus responsabilidades. Ante esta situación el trabajador queda desprotegido ante la actuación empresas que cuentan con la capacidad económica para contratar asesores que les permitan diseñar una estructura de protección patrimonial y evasión de responsabilidades laborales en donde los responsables finales son personas morales a las que no se les puede procesar penalmente y que ejercen sus actividades productivas haciendo uso de activos ajenos que resultan inembargables.

En la fracción XVI se indica que tanto obreros como patronos gozan del derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, situación que en muchos casos es utilizada por las empresas mediante la creación de los denominados sindicatos blancos, que simulan la representación de los trabajadores y que se encargan de coordinar las decisiones sindicales orientadas hacia el beneficio de la empresa y no de sus agremiados y con ello también se incumple lo dispuesto en el inciso A de la fracción XXII Bis²⁴³ que habla sobre la representatividad de los sindicatos.

Parecen ser muy adecuadas las últimas reformas realizadas al artículo 123 en el último párrafo de su fracción XVIII ya que indica que se debe acreditar la representación de los trabajadores, situación que actualmente no es real debido a que los directivos sindicales en la mayoría de los casos obedecen a intereses personales, políticos o de las mismas empresas frente a las que representan a sus agremiados. Sin embargo será indispensable proponer una forma de acreditar la representación de los trabajadores en la mayoría de los sindicatos buscando que se realice de una manera rápida, precisa y confiable y desde luego con la vigilancia de las autoridades del trabajo.

De la fracción XX²⁴⁴ se puede celebrar que el nuevo enfoque que se le pretende dar a la resolución de conflictos laborales promueve la conciliación previa al procedimiento judicial, es importante reconocer que en la última reforma se le está dando un papel más profesional a las autoridades conciliadoras lo cual muy

²⁴³ *Ibidem.*, p.132

²⁴⁴ *Ibidem.*, p. 130

probablemente a largo plazo promoverá la solución oportuna y satisfactoria de los conflictos laborales, a un que no podría asegurarse que esta medida procurará el cumplimiento del total de las obligaciones laborales sino la negociación entre las partes.

Al respecto también se puede hacer la observación de que dicha reforma está orientada a la resolución de conflictos laborales más no a la prevención de evasión de obligaciones laborales ni a promover la garantía de cumplimiento de los derechos de los trabajadores, sin embargo las modificaciones al artículo en revisión fracción XXII Bis.²⁴⁵ relativas a garantizar la representación de los trabajadores en los sindicatos si implica una medida que ayuda a prevenir la evasión de responsabilidades laborales y la violación de los derechos de los trabajadores mediante la efectiva representación de los intereses de los trabajadores.

Además de las disposiciones analizadas previamente se puede encontrar otros tantos incumplimientos a las disposiciones establecidas en la fracción XXVII²⁴⁶ del mismo artículo que se ven violados de manera cotidiana tales como: jornadas de trabajo inhumanas, salario que no sea remunerador, las que entrañen obligaciones directas o indirectas de adquirir los productos de consumo en tiendas o lugares determinados y las que constituyan renuncia de derechos del trabajador.

Pues bien respecto de la jornada de trabajo inhumana podemos decir que de acuerdo al Resultado de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Cifras Durante el Cuarto Trimestre de 2017²⁴⁷ 27.8% de la población ocupada labora más de 48 horas a la semana lo cual resulta inconstitucional ya que solo está permitido laborar una jornada máxima de ocho horas diarias por un máximo de seis días a la semana. Respecto del salario remunerador ya se indicó anteriormente que de acuerdo a datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

²⁴⁵ *Ibidem.*, p.132

²⁴⁶ *Ibidem.* p.133

²⁴⁷ INEGI, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo cifras durante el cuarto trimestre de 2017*. Consultado en septiembre de 2018 en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf

18.4% de los mexicanos sufrían en 2008 pobreza alimentaria (incapacidad para comprar una canasta básica), 25.1% pobreza de capacidades (insuficiencia de ingreso para adquirir el valor de la canasta alimentaria y realizar los gastos necesarios en salud y educación) y 47.5% pobreza de patrimonio (insuficiencia para efectuar los gastos en salud, educación, vestido, vivienda y transporte).²⁴⁸

En relación la disposición que marca la nulidad de aquellos contratos de trabajo que entrañen la obligación de comprar productos de consumo en lugares determinados se viola mediante el seguimiento al artículo 27 de la Ley del Seguro Social en su fracción VI²⁴⁹ reconoce la posibilidad de integrar al salario pagos en especie tales como lo son las gratificaciones, habitación, primas, comisiones, *prestaciones en especie* y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ya que es muy común que en las empresas una parte del salario se integre mediante vales o tarjetas de despensa que únicamente *se pueden utilizar en algunos establecimientos determinados* tal y como lo indica en inciso E de la fracción XXVII del citado artículo.

Y finalmente respecto de la nulidad de los contratos que constituyan la renuncia de derechos del trabajador también se puede decir que es una ficción ya que en muchas ocasiones es la única forma en la que los trabajadores mexicanos pueden acceder a tener un empleo, aceptando la renuncia a determinados derechos. Uno de ellos es la seguridad social, tal y como se observa en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Cifras Durante el Cuarto Trimestre de 2017²⁵⁰ en donde se sostiene lo siguiente:

El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado en los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan

²⁴⁸ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.12

²⁴⁹ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social*, texto vigente con última reforma publicada en el DOF el 22 de junio 2018, Consultada en junio de 2018 en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

²⁵⁰ INEGI, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, *op. cit.*, p.8

para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social.

En el cuarto trimestre de 2017 todas las modalidades sumaron 30.2 millones de personas que representó 57% de la población ocupada. De manera detallada, 14.2 millones conformaron la ocupación en el sector informal y constituyó un 26.9% de la población ocupada, 7.4 millones corresponden al ámbito de las empresas, gobierno e instituciones; 6.3 millones al agropecuario y otros 2.3 millones al servicio doméstico remunerado.

De esta manera se corrobora que cerca del 14% de la población ocupada en México, como trabajadores subordinados, ha renunciado al derecho de la seguridad social con tal de conservar su empleo. Sin embargo, bien podríamos considerar que el 57% de la población ocupada no cuenta con seguridad social y que habría que decir de la población que no se encuentra ocupada. Con esta triste comparativa entre buenos deseos y la realidad podemos dar por incumplida también la fracción XXIX del artículo 123 en donde se manifiesta que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública y estará encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares.

Ante los resultados obtenidos de la revisión de la máxima disposición normativa en México se puede decir que es necesaria una reforma constitucional en donde se busque la manera de lograr los buenos deseos expresados en ella y se adecue el cuerpo normativo a las necesidades actuales del país y de su gente. Es necesario considerar las nuevas tecnologías y promover la creación de empleos que se apeguen a las leyes y a la ética.

II. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es la ley secundaria que regula las relaciones obrero patronales a nivel Federal y su aplicación se encuentra en segundo orden justo por debajo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este análisis de los artículos de la Ley Federal del Trabajo debido a la extensión de este cuerpo normativo nos enfocaremos a explorar únicamente aquellos que se consideren de vital importancia para nuestro objeto de estudio.

Artículo 8^o²⁵¹. En esta disposición se define al trabajador como toda aquella persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral. Este artículo es importante ya que la característica de un trabajo de ser subordinado lo vuelve materia del presente cuerpo normativo y precisamente esta es una de las características que algunas empresas buscan simular no tener en las relaciones de trabajo que llevan con algunos de sus empleados para evitar el pago de prestaciones como la seguridad social, reparto de utilidades y también evitar el pago de impuestos.

Como lo comenta Michelle Cervantes Huerta en su tesis de obtención de grado²⁵²:

Puede ser necesario para un determinado trabajo el que la persona que lo vaya a realizar cuente con conocimientos específicos, pero al existir un patrón y no un cliente, el profesionista que reúne esa característica está sujeto al poder de mando del cual se encuentra investido aquel.

Si a lo anterior, se agrega que la retribución no es de acuerdo a las características del profesor o a su prestigio, sino por el contrario, se encuentra sujeto a tabuladores de salario prestablecidos, a todas luces se observa una relación jurídica laboral.

Artículos 9^o, 127^o²⁵³ y 183^o²⁵⁴. Los tres artículos están relacionados con los derechos de los trabajadores de confianza.

El 9^o habla sobre la categoría de trabajador de confianza y como ésta depende más de la naturaleza de las funciones del puesto que de la forma en que se celebró el contrato de trabajo. Este artículo en particular resulta ser importante ya que en la

²⁵¹ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*. Última reforma publicada en DOF 12 de junio 2015, p.4 Consultada en internet en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf en septiembre de 2018.

²⁵² Cervantes Huerta, Michelle, *Adición al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo para evitar la evasión de responsabilidades patronales al simular la contratación de servicios profesionales*, México, UNAM, Facultad de Derecho, p.108

²⁵³ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., p. 28

²⁵⁴ *Ibidem.*, p. 52

actualidad una gran cantidad de personas día a día son contratadas bajo la categoría de “trabajadores de confianza” sin que se cumplan en muchas de las ocasiones los requisitos enunciados en el artículo 9° segundo párrafo.

Como lo indica Néstor de Buen:

Una primera consideración debe de tomar en cuenta que equivocadamente la LFT coloca al trabajo de confianza como un trabajo especial.

La segunda limitación entendible por supuesto es que los trabajadores de confianza (artículo 183) no pueden formar parte de los sindicatos de los trabajadores, pero evidentemente podrían formar sus propias organizaciones.

La tercera limitación es que los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en las utilidades en proporción a su salario real sino tomando en consideración, si su salario es más elevado, el salario del trabajador sindicalizado de más alto salario aumentado a un veinte por ciento (artículo 127-III).²⁵⁵

En materia de rescisión de contratos de trabajo la Ley prevé que un trabajador de confianza se puede despedir “si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión que se refiere en el artículo 47.

Otra limitación importante a sus derechos es que no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integren de acuerdo con la Ley (artículo 183). Esto es, comisiones disciplinarias, de capacitación y adiestramiento, de participación en las utilidades, etcétera.

A los trabajadores de confianza se les puede excluir, por acuerdo entre el sindicato y el empleador de los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo.

En los casos de huelga los trabajadores de confianza no tienen derecho a exigir salarios caídos ya que esa es una prestación convencional acordada con los sindicatos.

²⁵⁵ De Buen, Néstor, *Derechos del trabajador de confianza, op. cit., p.62*

El tema principal respecto a los trabajadores de confianza es que quedan encuadrados en las excepciones al principio de estabilidad en el empleo.

Una vez revisados los puntos expuestos por el jurista Néstor de Buen se entiende porque algunos patrones optan por la simulación de contratación a los trabajadores bajo la categoría de trabajadores de confianza.

Artículos 12°, 13° 14°y 15°. Los cuatro artículos indicados hablan sobre la intermediación laboral que también conocemos como subcontratación o en algunos casos como outsourcing. Pues bien estos artículos parecen ser los más involucrados en la evasión de responsabilidades laborales actualmente ya que de acuerdo a las estadísticas del INEGI tenemos que en 2013 de 1 152 399 personas que laboraron en la unidad económica pero que dependían contractualmente de otra razón social, 57.9% se empleó en empresas grandes.²⁵⁶

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 12°²⁵⁷ define al intermediario como la persona que contrata o interviene en la contratación de otras u otras para que presten servicios a un patrón.

En su artículo 13°²⁵⁸ se reconoce a quienes se les considerará como patrones y no como intermediarios y se les establece una responsabilidad solidaria por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En el artículo 14°²⁵⁹ versa sobre los derechos de los trabajadores de los intermediarios en relación a los servicios prestados que se resumen en decir que los trabajadores subcontratados deberán tener las mismas condiciones laborales que los trabajadores de base.

En el artículo 15-A²⁶⁰ se enuncian las condiciones que deberán cumplirse en el régimen de subcontratación para ser considerado como autentico. Al final se podría resumir en el desarrollo de actividades especializadas del negocio y cuando no abarquen la mayoría de las actividades de la empresa.

²⁵⁶ INEGI, *Censos Económicos 2014*, op. cit., p.122

²⁵⁷ Cámara de Diputados, *Ley Federal del trabajo*, op. cit., p.4

²⁵⁸ *Idem.*

²⁵⁹ *Idem.*

²⁶⁰ *Ibidem*, p. 5

El artículo 15- B y 15-C²⁶¹ nos informan sobre la obligación que tiene el contratante en verificar que la empresa contratada como suministradora de personal cuenta con los documentos y elementos para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales a lo que ya se revisó anteriormente en la página 72 de esta tesis un análisis del L.C. Alejandro Bolaños en el que informa la imposibilidad de comprobar lo que en esta disposición se exige.

El artículo 15-D²⁶² indica que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando la finalidad sea la disminución de los derechos laborales. La aplicación de lo anterior se hace efectiva y se comprueba al conocer que 57.9% de las personas empleadas por otra razón social para la que laboran trabaja en las grandes empresas. Pareciera más que este es el principal motivo de la subcontratación y que no se cumple con ninguna de las disposiciones integradas en los artículos 15-A a 15-D.

El artículo 22 Bis²⁶³ dice lo siguiente “Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica”. Para descubrir el incumplimiento de esta disposición solamente habría que acudir a cualquier centro comercial y preguntarle a los denominados “*Cerillitos*” auxiliares de paquetería y preguntarles cuántos de ellos han concluido su educación básica.

De acuerdo al artículo “*Los niños empacadores, necesarios para el sostenimiento de miles de familias*”²⁶⁴ se afirma que la mayoría estudia y el trabajo afecta su desempeño escolar. Según el artículo un reporte de la OIT calcula que en México existen 3.5 millones de niños que trabajan. “El trabajo infantil se sigue tolerando, se acepta como si fuera natural y en gran parte es invisible porque a menudo está rodeado de un muro de silencio, indiferencia y apatía.

²⁶¹ *Idem.*

²⁶² *Idem.*

²⁶³ *Ibidem.*, p.6

²⁶⁴ Ramírez Cuevas, Jesús, *Los niños empacadores, necesarios para el sostenimiento de miles de familias. Los cerillos de Walmart*. Revista Masiosare, La Jornada, México, núm. 398, 7 de agosto 2005, <http://www.jornada.com.mx/2005/08/07/mas-cuevas.html>

Artículo 32²⁶⁵ dice así “El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.” Se observa claramente que aun que de esta manera lo expresa la ley en la realidad muchas personas que en la actualidad son contratadas son obligadas a firmar documentos en blanco o pagarés que extienden la responsabilidad del trabajador más allá del plano laboral hasta la responsabilidad civil e incluso la penal. Así lo menciona Alejandra Jasso en su artículo publicado en Milenio el 26 de septiembre de 2018²⁶⁶:

El Lic. Jesús Martín Puentes quien laboró varios años en las “julcas” de Conciliación señaló que la firma de un documento en blanco es un arma de doble filo para el trabajador.

La hoja en blanco puede ser una protección para el patrón a la hora de que el trabajador renuncia, con ese documento puede llenarse cualquier cosa para el trabajador, puede llenarse como un pagaré o como un delito y pueda ser que fue un fraude y como tiene la firma del trabajador, puede ser investigado.”

Sin embargo el Licenciado comentó que varias empresas los hacen firmar hojas en blanco o pagarés y al firmar un pagaré es un tema más grave, porque el patrón puede decir que le prestó tanta cantidad y no ser verdad.

Martín puentes señalo que es una forma de protegerse y más en empresas importantes, por la razón de la rotación de sus empleados, “eso por lo general lo comentan los licenciados a los patrones para que se puedan amparar para la reducción de costos, modificar la antigüedad, las prestaciones de ley”.

Respecto del artículo 33.²⁶⁷ Se lee en este que será nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Y en la parte inferior del segundo párrafo del mismo artículo se dice que para

²⁶⁵ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, Ibidem.*, p.10

²⁶⁶ Jasso, Alejandra, *Firmar la hoja en blanco “puede ser arma de doble filo”*, Milenio, México, 25 de enero de 2018. Consultado en internet el 26 de septiembre de 2018 en <http://www.milenio.com/estados/firmar-hoja-blanco-arma-doble-filo>

²⁶⁷ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p. 10

que todo convenio se haga valido se debe ratificar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores.

Pues bien para el caso de los convenios realizados sobre los laudos emitidos por la autoridad laboral tenemos los siguientes pronunciamientos de la Cuarta Sala en materia laboral y de los Tribunales Colegiados de Circuito.

De acuerdo a la resolución del Amparo directo en materia del trabajo 1776/46²⁶⁸ Torija Eulalio y coagraviados. 25 de enero de 1951. RENUNCIA DE LOS DERECHOS DE LOS OBREROS, EN CONVENIOS ELEVADOS A LA CATEGORIA DE LAUDOS, ES VALIDA MIENTRAS NO SE DECLARE EN JUICIO LA NULIDAD DE DICHOS CONVENIOS. Y dice así:

Las estipulaciones de los contratos de trabajo que impliquen renuncia de derechos, son nulos y no obligan a las partes; pero cuando la renuncia de derechos no se estipula en un contrato de trabajo, sino en un convenio que pone fin a una controversia y éste es elevado a la categoría de laudo, el convenio surte todos sus efectos legales en tanto una sentencia no lo declare nulo, de manera que la nulidad debe demandarse en un juicio y ser motivo de resolución, y mientras ésto no ocurra, el convenio laudo queda firme.

Por otra parte tenemos también el pronunciamiento del Segundo Tribunal Colegiado en materia Civil y de Trabajo del Quinto Circuito.²⁶⁹ En el que se manifiesta lo siguiente.

RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL CONVENIO EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ÉSTE IMPUGNÓ EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE

²⁶⁸ Cuarta Sala, Quinta Época, Semanario Judicial de la Federación, Tomo CVII., 25 de enero de 1951, p.556 consultada el 26 de septiembre de 2018 en <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/368/368744.pdf>

²⁶⁹ Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, p. 1529. Consultado el 26 de septiembre de 2018 en <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/174/174184.pdf>

AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES. De acuerdo con los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h), de la Constitución y 33 de la Ley Federal del Trabajo, la renuncia formulada por los trabajadores respecto de ciertos bienes o prestaciones derivados de los derechos que en su favor tutela la propia Constitución o la ley, es nula y carece de efectos jurídicos. Por tanto, para la operancia de esta causa de nulidad es presupuesto la existencia de un derecho subjetivo inherente a la esfera jurídica del trabajador y que éste, mediante un acto voluntario (convenio de liquidación) pacte con el patrón el no ejercicio de ese derecho o abdique de recibir lo que le corresponde. En consecuencia, no existe la renuncia de derechos si en el expediente del juicio laboral en el que se dictó laudo a favor de la parte obrera, se encuentra pendiente de resolver el juicio de amparo directo promovido por la patronal condenada.

En mi opinión si hablamos de una renuncia de derechos laborales del trabajador debido a que independientemente de que el patrón haya promovido un juicio de amparo directo el laudo implica un derecho del trabajador de cobro de una indemnización tal cual lo indica el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo e independientemente de que el patrón gane o no el juicio amparo directo al momento de la emisión del laudo el trabajador cuenta con un activo a su favor, un activo intangible que implica el derecho de cobro tal y como lo hacen algunas empresas que revenden sus pagarés por cobrar para que otra empresa se encarguen de ejecutarlos.

Artículo 36.²⁷⁰ Este artículo se refiere al señalamiento de contratos por obra siempre y cuando la naturaleza de la obra así justifique la necesidad de contratar los servicios de los trabajadores por obra.

Artículo 37.²⁷¹ Al igual que el artículo anterior señala que hay tres motivos por los cuales se acepta la celebración de contratos por tiempo determinado y son los siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo. II Cuando tenga por objeto

²⁷⁰ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p. 10

²⁷¹ *Idem.*

substituir temporalmente a otro trabajador. III. En los demás casos previstos por la ley.

Ante este artículo se pueden ventilar muchas de las realidades que se presentan en las empresas mexicanas a diario tales como la celebración de contratos trimestrales, es decir por tiempo determinado sin que lo justifique alguno de los motivos previamente expuestos y sin que medie la indemnización correspondiente haciendo de esto una práctica cotidiana en las relaciones laborales.

Independientemente de que las autoridades laborales no hagan efectiva la celebración de este tipo de contratos como se menciona en la jurisprudencia emitida por la segunda sala en diciembre de 2016, las empresas recurren a este tipo de estrategias para confundir a los trabajadores que en muchas ocasiones desconocen las limitantes de este tipo de contratos de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD.

... Por tanto, no basta con que las partes acuerden un término determinado para que éste sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley; de lo contrario, la relación de trabajo es por tiempo indefinido. Por tal razón, en los juicios en los que se demande la reinstalación o la indemnización constitucional por despido injustificado y el patrón oponga como excepción el vencimiento del contrato individual por tiempo determinado, no basta que éste acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento, sino que es necesario que pruebe de manera objetiva y razonable que la contratación temporal se encuentra justificada por alguno de los citados supuestos de

excepción, ya que de lo contrario deberá entenderse que la relación laboral es por tiempo indefinido.²⁷²

En relación al artículo 39-B²⁷³ se puede decir que es contradictorio con el artículo 39-A y va en contra de los criterios básicos sobre la estabilidad en el trabajo debido a que en el artículo 39-A se manifiesta que el periodo a prueba no podrá exceder de treinta días en contratos por tiempo indeterminado, sin embargo en el artículo 39-B se ofrece una modalidad diferente de contrato denominado “Contrato de capacitación inicial” el cual permite el empleador dar termino al contrato de trabajo por tiempo indeterminado al cumplirse los tres meses de su inicio, lo cual resulta contradictorio pues esta fracción se encuentra incluida dentro del artículo que habla sobre los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. De tal manera que según La Profesora María de Carmen García Vázquez esto incurre en una flexibilidad laboral y lo expresa de la siguiente manera: “Se requiere decir que para ir a tono con las modas actuales, se pretende bajo esta figura que presenta el modelo económico neoliberal, que ante una ausencia de desregulación laboral el patrón de manera unilateral tenga en forma reglamentada mayores posibilidades de determinar y modificar las relaciones laborales en beneficio de la empresa.”²⁷⁴

Lo anterior se ve confirmado con la tesis aislada emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito en 2015 y dice:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SUJETO A CAPACITACIÓN INICIAL. EL PATRÓN NO ESTÁ OBLIGADO A COMUNICAR AL TRABAJADOR LA FECHA DE SU VENCIMIENTO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

Cuando un trabajador suscribe un contrato en términos de los artículos 39-B, 39-C y 39-D de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, en el que se hace constar por escrito que está

²⁷² Tesis 2ª./J.164/2016, *Semanario Judicial de la federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, diciembre de 2016., p.808 consultado por internet el 28 de septiembre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2013285&Clase=DetalleTesisBL>

²⁷³ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op., cit.*, p.11

²⁷⁴ Ochoa Camposeco Víctor Manuel, *Análisis del Proyecto Abascal de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Congreso de la Unión, con el Grupo Parlamentario del PRD, 2003, p. 47

sujeto a capacitación inicial por el periodo de tres meses, o noventa días, desde esa fecha tiene conocimiento, que el contrato cuenta con una vigencia improrrogable, por lo que, concluido el término de capacitación, el patrón no tiene la obligación de comunicar la fecha de su vencimiento pues, desde su suscripción, el actor está enterado de su temporalidad.²⁷⁵

Artículo 41.²⁷⁶ Habla sobre la sustitución patronal y aclara que las relaciones de trabajo no se verán afectadas por esta decisión unilateral del patrón. También se aclara que el patrón substituido será solidariamente responsable hasta por seis meses a partir de que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores. Sin embargo esta es una de las acciones que realizan las empresas por diferentes motivos, el primero de ellos podría justificarse en la evasión de impuestos, el segundo en la eliminación del historial fiscal que tienen como contribuyente, el tercer motivo sería el aprovechamiento repetitivo de los beneficios ofrecidos a las empresas de nueva creación relativos al pago de impuestos y cumplimiento de las disposiciones normativas tales como el reparto de utilidades y la posibilidad de reportar pérdidas durante los primeros años de existencia de la empresa, y el cuarto finalmente podría ser el deslinde de responsabilidades laborales al trasladar estas a un patrón que no cuenta con activos suficientes para cumplir con estas obligaciones.

Sin embargo en cuestión de seguridad social de acuerdo a la Ley del Seguro Social²⁷⁷ en su artículo 290 se establece las condiciones que se deben de cumplir para considerar la sustitución patronal, sin embargo de igual manera limita la responsabilidad hasta por seis meses después de haber dado aviso al Instituto.

Finalmente, el único efecto que se puede identificar al realizar la sustitución patronal es la transmisión de responsabilidades al nuevo patrón, sin embargo, no se cuida que el nuevo patrón cuente con igual o mayor número de activos que permita hacer frente a las responsabilidades de las que era titular el patrón substituido

²⁷⁵ Tesis I.13.T128 L 10ª, *Semanario Judicial de la federación y su Gaceta*, Décima Época, t. III, septiembre de 2015, p. 1983 consultada por internet el 28 de septiembre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2009960&Clase=DetalleTesisBL&Semanao=0>

²⁷⁶ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, op., cit., p.12

²⁷⁷ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social*. Op. cit., p.90 consultada en abril de 2018 por internet en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

que en nuestra opinión debería ser el principal punto vigilado por las autoridades. Pues como lo manifiesta Arturo Martínez y González; la prioridad es salvaguardar la estabilidad en el empleo.

“De igual manera, dicha estabilidad es importante desde el punto de vista social, justificándose plenamente en virtud de que, en primer lugar el empleo, por regla general, es el único patrimonio que con el que cuenta el trabajador, de ahí la necesidad de protegerlo; segundo, porque gracias al empleo estable, el trabajador logra mayores beneficios, prestaciones y prerrogativas en una fuente de trabajo; y tercero, gracias a la estabilidad se combate frontalmente ese tremendo mal que aqueja a las economías, que es el desempleo.”²⁷⁸

Artículo 48.²⁷⁹ Explica claramente que en los casos que el trabajador haya sido separado de su fuente de trabajo de manera injustificada este podrá a su elección, solicitar que se le indemnice o que se le reinstale además del pago de salarios vencidos hasta por doce meses. Sin embargo a un que esto determina la Ley Federal del Trabajo, también en su Artículo 49²⁸⁰ plantea los casos en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

Aunado a todo lo anterior cabe señalar que muchos de los patrones de manera fáctica y seguramente por consejo de sus abogados tienden a ofrecer el trabajo al trabajador, incluso algunas veces con mejoras en horario o salario, a un que de manera real no exista la voluntad de otorgarlo y existiendo mala fe despidan sin justificación al trabajador una vez que se ha reinstalado en sus labores ya que con ello siempre y cuando se cuiden algunos aspectos, se revierte la carga de la prueba y se interrumpe el conteo de los salarios vencidos como se expresa en la siguientes jurisprudencias.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.
REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino

²⁷⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael (Coord), *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: Homenajea Hugo Ítalo Morales Saldaña*, México, UNAM, Instituto de investigaciones Jurídicas, 2014, p. 284

²⁷⁹ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p.15

²⁸⁰ *Idem.*

que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.²⁸¹

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON UN HORARIO MENOR. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. No existe mala fe por parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por el despido, en los casos en que controvierte el horario alegado por el actor, indicando uno menor, en virtud de que resulta indiscutible que el ofrecimiento de trabajo en cuestión se realiza en mejores condiciones que las señaladas por el trabajador, por lo que sí opera la reversión de la carga probatoria en cuanto a la acción principal.²⁸²

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA [MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA II.1o.T. J/46 (9a.)]. ... En este sentido, una nueva reflexión lleva a este tribunal a modificar su jurisprudencia II.1o.T. J/46 (9a.) y respecto de los requisitos de la reversión de la carga probatoria del despido, se colige que debe verificarse lo siguiente: A) el ofrecimiento del trabajo debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones; B) que al momento en que se haga la propuesta, la fuente de trabajo no se hubiere extinguido, aunque pueden estar suspendidas sus actividades por huelga; C) que dicho ofrecimiento se haga del conocimiento del trabajador y se le requiera para que conteste; D) la no existencia de pruebas o datos que impidan que mediante el ofrecimiento de trabajo del patrón, se torne más creíble su versión que la del actor y, por consiguiente, que se genere la presunción de que el despido no se suscitó, que es la que

²⁸¹ Tesis 158, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, t V, 1995, p.107

²⁸² Tesis/246/246784 T.C.C, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Vol. 217-228, Sexta Parte, p.227.

justifica la reversión de la carga probatoria; E) que sea calificado de buena fe, para lo cual es menester que: e.1) dicha propuesta sea en los mismos o mejores términos en que se venía prestando el trabajo, siempre y cuando no sean contrarios a la ley o a lo pactado; e.2) que la conducta del patrón, anterior o posterior al ofrecimiento, no revele mala fe en el ofrecimiento; y, F) que si el trabajador demandó la reinstalación y la oferta de trabajo se realiza "en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando", aquél acepte la propuesta.²⁸³

SALARIOS CAÍDOS. DEJAN DE GENERARSE CUANDO SE REINSTALA MATERIAL Y JURÍDICAMENTE AL TRABAJADOR, PERO SI ÉSTE AFIRMA QUE NO SE LE CUBRIÓ ÍNTEGRAMENTE EL SALARIO UNA VEZ REINSTALADO, LA CONDENA AL PAGO DE AQUÉLLOS DEBE COMPRENDER DESDE EL DESPIDO Y HASTA QUE SE CUMPLIMENTE EL LAUDO, ELLO INDEPENDIENTEMENTE DE QUE EN LA EJECUCIÓN DE ÉSTE EL PATRÓN DEMUESTRE LAS CANTIDADES QUE HAYA PAGADO, LAS QUE SE DESCONTARÁN DEL MONTO TOTAL. ... "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO."²⁸⁴

Dado que la reinstalación no es una figura regulada por la Ley Federal del Trabajo se busca definirla por medio de la jurisprudencia como anteriormente se mencionan algunos de los puntos principales en este tema.

Sin embargo también dentro de esta acción de reinstalación se identifica una clara laguna de la ley al no definir el momento oportuno de llevarla a cabo ni los

²⁸³ Tesis II. 1o. T.22 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. II, abril de 2014, p. 1546

²⁸⁴ Tesis 160999 VII. 2o. (IV Región) 15L. , *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t XXXIV, Septiembre 2011, p.2203

requisitos que habrán de cumplirse para considerarse como efectiva como lo mencionan los juristas Ma. Carmen Macías Vázquez y Gerson Hernández Muñoz.²⁸⁵

“La figura del ofrecimiento de trabajo no se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo, sino que fue creada jurisprudencialmente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; consecuentemente, si dicha figura no está contenida en la ley, la omisión de la Junta de admitir pruebas ofrecidas con el carácter de supervenientes para acreditar la mala fe en el ofrecimiento de trabajo, no constituye una violación a las leyes del procedimiento”.

Artículo 51. Este artículo enuncia en sus diferentes fracciones las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador. A pesar de que en muchas ocasiones se cumplen varios de los supuestos planteados en estas fracciones es muy reducida la cantidad de juicios emprendidos por los trabajadores en los cuales media la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón. Así lo comunica la base de datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al identificar que en 2017 solamente 23 conflictos se registraron teniendo como motivo de origen la rescisión de contrato y a un que no especifica que hayan sido por causas imputables al patrón, si lo diferencia de otros motivos como despido injustificado que resulta ser el motivo más común de las demandas laborales. Aun así esa cantidad de conflictos motivados por la rescisión de contrato equivale al 0.1% de los motivos registrados para los conflictos laborales para 2017. Aunado a estos 23 conflictos se identifican 4 conflictos por aguinaldo, 4 657 conflictos por aportaciones, 11 conflictos por condiciones generales de trabajo, 59 conflictos por pago del reparto de utilidades, 1091 conflictos por incumplimiento con las prestaciones enunciadas en la Ley Federal del Trabajo y a un que aplicarían dentro del mismo rubro también se identifican 124 conflictos por prestaciones de seguridad y 45 por retención salarial.²⁸⁶

²⁸⁵ Macías Vázquez Ma. Carmen y Hernández Muñoz, Gerson, *El ofrecimiento del trabajo y la reinstalación, su eficacia en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, núm. 14, enero-junio de 2012, p. 113-157

²⁸⁶ 4.1 Juicios por motivo del conflicto, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Consultada por internet el 08 de octubre de 2018 en http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=6

Sin embargo en mi opinión sería necesario considerar algunos supuestos adicionales a los enunciados en las fracciones mencionadas en el artículo 51 tales como “La simulación de hechos por parte del patrón que resulten perjudiciales para el trabajador en sus aportaciones de seguridad social o cualquier otro derecho que la ley le confiera”. Este párrafo lo consideramos necesario debido a que podría asemejarse a la fracción I de este artículo, sin embargo en muchas ocasiones como ya se evidencio con los datos del Censo de INEGI, muchos trabajadores no son engañados respecto de informarles que son contratados por una persona pero trabajaran para otra diferente, sin embargo por lo general es con la finalidad de omitir el pago de aportaciones de seguridad social y de evadir o eludir el pago de impuestos, situaciones que afectan de forma contundente el fondo de ahorro para el retiro de los trabajadores o el puntaje que obtienen para adquirir una vivienda entre otras cosas.

Del artículo 58 al 68²⁸⁷ trataremos lo relacionado a la jornada de trabajo. Pues bien comenzamos con el artículo 58 en donde se define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El artículo 61 aborda el tiempo máximo que durará cada jornada de trabajo y define 8 horas como el tiempo máximo de la jornada diurna, siete la nocturna, y siete y media la mixta.

En el artículo 63 se manifiesta que deberá darse un descanso de media hora al trabajador cuando la jornada sea continua.

El artículo 65 expone que la jornada de trabajo deberá prolongarse cuando peligre la vida de un trabajador, de sus compañeros, del patrón o de la empresa.

El artículo 66 incluye dentro de los motivos explicados en el artículo 65 las circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Y finalmente el artículo 67 atiende la forma de pagar el trabajo realizado en tiempo extraordinario y enuncia que deberá hacerse con un 100% más del salario que corresponda al tiempo extraordinario laborado.

²⁸⁷ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p.18

Enmarcamos estos 6 artículos principalmente porque son los más vulnerados al momento de llevar a cabo las relaciones de trabajo en el día a día, además de que excluye algunas situaciones que con frecuencia se presentan principalmente en la Ciudad de México.

Se afirma que estos son los artículos que más son vulnerados y comenzaremos explicando las situaciones que con frecuencia se presentan en donde se llegan a vulnerar incluso varios de estos artículos incluso de manera simultánea.

De acuerdo a los datos de INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Cuarto Trimestre 2017 se identifica que 27.8% de las personas trabaja más de 48 horas semanales.²⁸⁸

Derivado de lo anterior se puede decir que más de casi una tercera parte de la población excede los límites que define la Ley Federal del Trabajo como jornada de trabajo máxima sin embargo habría que observar a cuantas de esas personas se les realiza el pago conforme a la ley, además de ello cabe destacar que el estar a disposición del patrón para realizar el trabajo contratado no implica necesariamente estar en la oficina o en las instalaciones de la empresa, a veces los trabajadores también cumplen esta condición cuando atienden asuntos laborales mediante el uso de dispositivo móviles o cuando atienden algún asunto por encomienda del patrón y excede de este tiempo a un que se encuentren fuera de las instalaciones de la empresa. Pues para estos casos debería aplicarse el cálculo de tiempo extra tal y como se dispone en la ejecutoria publicada sobre la contradicción de tesis el 13 de julio de 2018 en el Semanario Judicial de la Federación.

TIEMPO EXTRAORDINARIO. LOS MINUTOS O FRACCIONES DE HORA LABORADOS ADICIONALMENTE A LA JORNADA DE TRABAJO SON ACUMULABLES Y SE PAGARÁN EN TÉRMINOS DE LA LEY POR UNIDAD DE HORA COMPLETA COMPUTADOS SEMANALMENTE. Por lo antes expuesto, el criterio que debe prevalecer, con el carácter de

²⁸⁸ INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Cuarto Trimestre 2017*, op. cit., p.6

jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: TIEMPO EXTRAORDINARIO. LOS MINUTOS O FRACCIONES DE HORA LABORADOS ADICIONALMENTE A LA JORNADA DE TRABAJO SON ACUMULABLES Y SE PAGARÁN EN TÉRMINOS DE LA LEY POR UNIDAD DE HORA COMPLETA COMPUTADOS SEMANALMENTE. Los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo prevén que el cálculo del tiempo extraordinario a la jornada es semanal y acumulable dentro de ese periodo, pues así se determina el pago doble o triple de las horas extraordinarias, por lo que, en ese sentido, si las horas pueden acumularse, haciendo una interpretación de aquellos preceptos de conformidad con los artículos 2o. y 3o. del ordenamiento mencionado como lo dispone su artículo 18, el mismo camino deben seguir los minutos o fracciones de hora que sumados por semana puedan formar horas completas y hacer exigible su pago, en términos de ley. En ese orden de ideas, los minutos o fracciones de hora excedentes al momento en que concluya la jornada de trabajo son acumulables a la semana para formar horas completas y, por ende, es exigible su pago, siempre y cuando en el sumario laboral se acrediten dichos lapsos como tiempo extraordinario.²⁸⁹

Por otro lado también se tiene el supuesto en donde los trabajadores prefieren permanecer en sus centros de trabajo y salir más tarde o entrar más temprano con la finalidad de evitar el exhaustivo tráfico vehicular de la Ciudad de México. Ante estos supuestos que se presentan a diario en la ciudad, habría que considerar la posibilidad de permitir a los trabajadores permanecer en sus centros de trabajo sin que ello implique una obligación para el patrón ya que una de las finalidades del Derecho laboral es procurar que los trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras y cómodas situación que los trabajadores a veces no ven reflejadas en sus viviendas.

²⁸⁹ Contradicción de Tesis 107/2018, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Segunda Sala, 13 de julio de 2018, núm., de registro 27954.

De los artículo 69 al 75 trataremos los asuntos relacionados a los días de descanso y la forma de realizar los pagos cuando el trabajador labore durante alguno de estos días.

Pues bien el artículo 69 dice que por cada seis días trabajados el trabajador gozará de un día de descanso con goce de salario.

En el artículo 71 se enuncia que cuando un trabajador labore el día domingo tendrá derecho a una prima adicional del 25%, por lo menos sobre los días ordinarios.

De igual manera el artículo 73 dice que cuando el trabajador se vea obligado a laborar en sus días de descanso el patrón deberá pagar al trabajador independientemente del salario que le corresponda, un salario doble por el servicio prestado que también es aplicable para los días indicados en el artículo 74.

Del artículo 76 al 81²⁹⁰ se aborda lo relacionado a las vacaciones a que tiene derecho el trabajador y específicamente en el artículo 78 se enuncia que el trabajador tiene derecho a seis días continuos de vacaciones situación que se ve incumplida cuando algunos patrones ofrecen a sus trabajadores la posibilidad de utilizar sus días de vacaciones por separado y después solamente disfrutar de los que le resten independientemente que sean en periodos menores a seis días contraviniendo lo establecido en el artículo 78.

La justificación a la continuidad del periodo de vacaciones la obtenemos de la siguiente jurisprudencia.

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. NO DEBE COMPRENDERSE EN EL SALARIO SU PAGO DURANTE EL PERIODO EN QUE SE SUSPENDIÓ LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO CONSTITUTIVO DE UN RIESGO DE TRABAJO. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que

²⁹⁰ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p.21

les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo.

Por otra parte también algunos juristas como Héctor Santos Azuela²⁹¹ se manifiestan al respecto:

Mascaro Nascimento estima incluso que como derecho, pero muy cerca también del concepto de un deber, el legislador obliga a un disfrute anual mínimo de vacaciones en que queda prohibido laborar. Aún con el carácter de derecho subjetivo público, el disfrute anual de vacaciones de por lo menos seis días, es imperativo e irrenunciable. Mas lo cierto, es el criterio dominante de que las vacaciones tienen un propósito de esparcimiento que pretende motivar en los trabajadores, mediante el estímulo del descanso pagado como premio, su máxima capacidad de producción y sentido de fidelidad...

En el ordenamiento vigente se regula el derecho de los trabajadores al disfrute continuo de seis días de vacaciones, por lo menos, por cuanto hace a su primer año de servicios. De conformidad con el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo sobre vacaciones pagadas, la iniciativa presidencial sobre la Ley Federal del Trabajo recogió dicho principio, con la indicación de que las mismas aumenten con los años de servicio.

Y abordando el último artículo del capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo tenemos el artículo 81 en donde se indica que los patrones deberán entregar a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que debe disfrutarlo. Situación que no se lleva a cabo con frecuencia en varias empresas.

²⁹¹ Santos Azuela, Héctor, *La flexibilización y las condiciones generales de trabajo*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, núm. 94, enero a abril 1994, p.177

Del artículo 82 al 89 trataremos lo relativo al salario. Pues bien al hablar del salario tanto el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como el artículo 85²⁹² de la Ley Federal del Trabajo hablan de la cualidad de suficiencia en el pago del salario describiéndolo como remunerador y se establece que para su fijación deberá considerarse la calidad y la cantidad del trabajo realizado. Vemos claramente que esta disposición no es cumplida toda vez que las empresas no adquieren responsabilidad moral con los trabajadores para ofrecer mejor calidad de vida, sino el compromiso mayor es con las fuerzas capitales en incrementar la riqueza y acaparar los recursos a costa de las clases sociales en condiciones desfavorables.

Anteriormente en esta tesis durante el abordaje que se hizo de los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se brindaron evidencias sobre la falsedad de la afirmación contenida en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a los datos obtenidos de CONEVAL para 2008, sin embargo esta opinión también es apoyada por investigadores como la jurista Mireya Arteaga Dirzo:

Pues en muchos países, como es el caso de México, se crean trabajos, pero en su gran mayoría son mal remunerados, en nuestro país para ser claros se cuenta con el peor salario mínimo de los países integrantes de la OCDE, dicha fragilidad del salario afecta el acceso a la canasta básica de miles de trabajadores. Si bien es cierto que en México de acuerdo con las cifras del INEGI existe una recuperación de empleos en la última década, también es cierto que es a costa del salario tan bajo que perciben los trabajadores, lo cual sumado a la alta inflación acumulada de 6.77%, misma que es la más alta en más de una década y que se ha reflejado en el incremento de los precios de los productos y servicios, sin lugar a dudas impacta en la calidad de vida de los miles de trabajadores y sus familias en el país.²⁹³

²⁹² Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, op. cit. p.21

²⁹³ Arteaga Dirzo, Mireya, *Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, año 2018, núm. 27, julio-diciembre 2018, p. 9 consultada en internet el 10 de octubre de 2018 en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/12528/14107>

La responsabilidad que tienen los gobiernos para apoyar al fomento de empleos que brinden mejor calidad de vida a los trabajadores es indispensable. Este concepto parece ser fácil de asimilar pero los hechos demuestran que no ha sido comprendido ni asimilado adecuadamente por los gobernantes ni por los legisladores quienes cada vez establecen mecanismos fiscales y cuerpos normativos más complejos y confusos que se vuelven imposibles de cumplir para las micro y pequeñas empresas y para las grandes empresas implica una oportunidad para buscar los recovecos de la ley para evadir o eludir sus responsabilidades. Es indispensable corregir este grave error de buscar diseñar normas complejas y con diversas vertientes y condicionantes de aplicabilidad. Esto contribuirá a que se brinden las condiciones adecuadas para cumplir con las obligaciones y buscar que cada vez sea más claro y sencillo el cumplimiento de las leyes para todas las personas puedan comprender su cumplimiento, lo puedan llevar a cabo y contribuyan vigilando que las empresas los cumplan y que se respeten los derechos.

Afirma la investigadora Arteaga Dirzo Mireya lo siguiente:

Como se puede observar, la participación de patrones en la creación de fuentes de empleo es indispensable, pero quizá el que debe empeñar todo su esfuerzo para verificar que los mismos sean decentes son los gobiernos, quienes tienen que poner a disposición de la clase patronal todas las herramientas, elementos y facilidades para que puedan desarrollar sin trabas y frenos su actividad productiva, beneficiando con ello a la clase trabajadora, ya que se trata de ofertar más y mejores empleos.

Sin embargo también habría que reconocer que los principales evasores de las obligaciones que ordena la ley son las grandes empresas, por tanto el objetivo que debe buscarse no solamente es simplificar las normas ni poner todo a disposición de la clase patronal sino también simplificar y transparentar el cumplimiento de las normas laborales así como permitir que los trabajadores

cuenten con instrumentos tecnológicos que les permitan evidenciar la realidad cotidiana de las relaciones laborales que entablan con las empresas para poder acercar poco a poco la realidad a lo establecido en la ley y a los actos relacionados con la ética en la economía.

Pasando a otro punto dentro de los salarios, el artículo 84²⁹⁴ de la Ley Federal del Trabajo indica la forma de integrar el salario y enuncia que dentro de este se incluyen los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, las percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Sin embargo se sabe que muchas empresas utilizan una serie de instrumentos legales y de estrategias psicológicas para conseguir que el trabajador no ponga atención en garantizar constancia del salario que realmente percibe.

De acuerdo a María Antonieta Martín Granados las prestaciones de los trabajadores se clasifican en dos grupos.

En cuanto a las prestaciones que pueden otorgar los patrones a sus trabajadores, las podemos clasificar en dos grandes rubros:

a) Aquellas prestaciones mínimas obligatorias establecidas en la Ley Federal del Trabajo como el aguinaldo y la prima vacacional.

b) Las prestaciones contractuales establecidas en los contratos de trabajo como pueden ser las despensas, las ayudas para renta o transporte, becas educacionales, etcétera.²⁹⁵

Esta parte que se alcanza a vislumbrar al dar lectura al artículo de la jurista Martín Granados nos permite comprender que el hecho de considerar el salario como base para calcular los impuestos también ha llevado a las empresas a ofrecer salarios cada vez más raquíticos ya que las empresas en la búsqueda de pagar menos impuestos optan por pagar a los trabajadores salarios más bajos, o simplemente por registrar a los trabajadores con salarios menores a los reales, esto

²⁹⁴ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p.21

²⁹⁵ Martín Granados, Ma. Antonieta, *El régimen fiscal de los salarios en el impuesto sobre la renta. Estudios Legislativos*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, nueva serie, año XXXIV, enero-abril 2001, p.337 consultado en internet el 11 de octubre de 2018 en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3675/4488>

francamente orilla a las empresas a ofrecer cada vez peores condiciones de trabajo y de seguridad social. Ante esta tesitura habría que considerar si lo correcto sería gravar los ingresos de los trabajadores o los gastos ya que en la forma de gastar los ingresos es en donde se observa la diferencia entre las clases favorecidas y las clases desfavorecidas; mientras las clases desfavorecidas seguramente enfocarán su gasto en alimentos, vivienda y medicina, las clases más favorecidas destinarán el ingreso a la recreación, los lujos, la compra de activos que aumenten su poder económico, entre otro tipo de bienes. Independientemente de que este punto atendido en el párrafo anterior no sea el principal tema tratado en esta tesis sería muy importante considerar esta reflexión, ya que si lo que se busca es mejorar las condiciones de trabajo y mejores salarios con poca o nula evasión de las normas, entonces deberá buscarse la forma de establecer leyes más sensatas y menos explotadoras de las clases desfavorecidas, cuerpos normativos que obliguen a aquellas personas con mejores condiciones a aportar mayores ingresos al Estado mediante el pago de impuestos.

Adicionalmente a lo anterior el artículo 89²⁹⁶ de la Ley Federal del Trabajo, establece que para determinar las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización.

Para el mencionado artículo también aplica lo mismo que lo comentado para el artículo 84 del cuerpo normativo en revisión, respecto de la búsqueda de las empresas por registrar salarios bajos para eludir y evadir sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social. Mientras no se desligue la recaudación tributaria de las condiciones laborales no podrá ofrecerse un salario digno, y tal vez esto nunca suceda ya que quizá un salario digno no sea lo más conveniente ni para las empresas ni para el Estado que asume responsabilidades de seguridad social con los trabajadores.

A continuación se abordará del artículo 90²⁹⁷ al artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo que tratan sobre el salario mínimo.

²⁹⁶Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., p.22

²⁹⁷ *Idem*.

Como ya se comentó en esta tesis de acuerdo a los datos obtenidos de CONEVAL.

18.4% de los mexicanos sufrían en 2008 pobreza alimentaria (incapacidad para comprar una canasta básica), 25.1% pobreza de capacidades (insuficiencia de ingreso para adquirir el valor de la canasta alimentaria y realizar los gastos necesarios en salud y educación) y 47.5% pobreza de patrimonio (insuficiencia para efectuar los gastos en salud, educación, vestido, vivienda y transporte).²⁹⁸

En soporte de esta información la jurista Arteaga Dirzo Mireya opina:

Por cuanto hace al tema de los salarios, se puede afirmar que el existente en México atenta flagrantemente al trabajo decente, pues los trabajadores que viven con un salario mínimo les limita satisfacer sus necesidades vitales para llevar una vida con dignidad, lo más ofensivo es que los incrementos raquíuticos salariales son acordados y firmados entre los representantes obreros, patronales y de gobierno.

...La Comisión Nacional de Salarios al permitir salarios tan bajos incumple con la Constitución y con importantes declaraciones de la OIT, ya que estos no son suficientes para satisfacer el piso mínimo de las necesidades de la familia en el orden social, material y cultural, ni mucho menos para educar a la misma.²⁹⁹

Como se observa el panorama sobre los salarios en México no es alentador, sin embargo se puede afirmar que mientras no exista el verdadero interés por el Estado en buscar las mejores condiciones de los trabajadores seguirán existiendo simulaciones de dialogo entre los representantes de los patrones, de los trabajadores y del Estado para definir las condiciones que beneficien más a las clases privilegiadas incluyendo los altos mandatarios de gobierno quienes no viven la realidad de la mayoría de los mexicanos.

Esto me deja una clara reflexión y es que la base del cambio radica en la educación, la concientización y la identificación con nuestras comunidades de

²⁹⁸ Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, p.12

²⁹⁹ Arteaga Dirzo, Mireya, *Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México, op. cit.*, pp. 14-15

origen para dar paso a un nuevo neoliberalismo ético que permita aprovechar los avances tecnológicos y la globalización en favor del equilibrio social entre las clases más desfavorecidas y las hegemónicas.

Sin duda es necesario entender que la estructura que ha regido los cuerpos normativos dictados en las últimas décadas obedece a un modelo económico neoliberal que busca privilegiar los intereses de capitales extranjeros y algunos pocos nacionales a costa de la mejoría de las condiciones de vida de la población mexicana.

Esto permite dilucidar se requiere una tregua entre estudiosos de las ciencias sociales y los estudiosos de las ciencias económicas para encontrar el punto de equilibrio entre el desarrollo de una economía globalizada y la mejoría de la calidad de vida de nuestra población. México cuenta con muchos recursos para poder llevar a cabo un cambio que permita la independencia económica, la participación en el desarrollo globalizado y la mejoría de las condiciones de vida para la población en general, solamente se requiere una estrategia que contemple los factores económicos pero que priorice los sociales para dictar el rumbo del modelo de desarrollo de nuestro país.

A continuación se presenta una tabla informativa sobre los periodos en la capacidad de compra del trabajador y la pérdida del valor adquisitivo del salario mínimo desde 1934 hasta 2015.³⁰⁰

³⁰⁰ Heat, Jonathan y Martín Sergio, *El salario mínimo. Un recuento del debate público*. Revista de Economía Mexicana. Anuario UNAM, México, núm. 2, 2017, p. 150 consultada en internet el 11 de octubre de 2018 en <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econmex/02/04HeathMartin.pdf>

El poder adquisitivo del salario mínimo tiene una gran volatilidad y su trayectoria coincide en muchos tramos con las administraciones sexenales al ser un planteamiento de política salarial con implicaciones para la estabilización macroeconómica³⁰¹. En total podemos distinguir seis periodos en la capacidad de compra del trabajador:

1. **1934-1951.** Pérdida importante de 42% en total y poco más de 3% promedio anual;
2. **1952-1959.** Recuperación y estabilización relativas con un ligero incremento de 8% en total o 1% promedio anual;
3. **1960-1976.** Recuperación acelerada y sustancial con una ganancia de casi dos veces más o 6.5% promedio anual, prácticamente 2-3% por encima de la inflación promedio en el año;
4. **1977-1998.** Pérdida acelerada y sustancial de 75% en total para mayormente contener inflación, especialmente de 1976 a 1991. En 1992-1994 se da una breve estabilización que es interrumpida por la crisis al inicio de 1995 que ocasiona un escalón hacia abajo en la trayectoria donde el poder adquisitivo tiende a la estabilización sin alcanzarla;
5. **1999-2015.** Estabilización con una ganancia de poco más de 2% durante el periodo y casi nula en promedio anual;(***)

El artículo 93³⁰¹ atiende lo relativo a los salarios mínimos profesionales. Algunos de los puntos relevantes a este tema se ha ido tocando previamente en los párrafos anteriores pero otros como la definición de los salarios profesionales se desarrollarán a continuación.

Los salarios mínimos profesionales parecerían ser el punto de partida de la mejoría de las condiciones de vida de todos los profesionistas del país, sin embargo no lo es debido a que los salarios profesionales considerados no son suficientes para permitir a una persona sostener un nivel de vida adecuado y brindar salud y educación a sus familias, mucho menos permiten estos salarios mínimos profesionales el ejercicio de una vida profesional con dignidad.

³⁰¹ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p.22

El artículo 101³⁰² instruye al pago del salario en efectivo en moneda de curso legal e indica que no está permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con lo que pretenda substituir la moneda. Pues como ya se atendió en esta tesis anteriormente, a esté artículo lo controvierte la fracción VI del artículo 27 de la Ley del seguro social³⁰³ que se refiere a los conceptos de pago que se excluirán del salario base de cotización y dice “El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” y específicamente en su fracción VI enuncia “Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.” Lo anterior además de ser contradictorio, resulta aprovechable para muchas empresas al realizar los pagos a los trabajadores incluyendo en estos vales de despensa y vales de gasolina entre otras prestaciones que se brindan en especie.

Sin embargo estas formas de integrar el pago del trabajador lo único que generan es confusión para los trabajadores al momento de conocer los conceptos que integran su pago, e incluso genera oportunidades de abuso a sus derechos debido a que en muchas veces estos desconocen que para el pago mediante otras prestaciones diferentes al salario base existe un tope máximo que en algunas ocasiones las empresas superan y por otra parte también implica mayor trabajo para las empresas por la carga contable que ello implica. Sin embargo las empresas optan en muchas ocasiones por ofrecer el pago integrado por varios conceptos por varios motivos pero entre los principales se encuentra la evasión y elusión de pago de impuestos y prestaciones de seguridad social. Es importante mencionar que en términos del artículo 25 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta³⁰⁴ no se considera el

³⁰² *Ibidem*, p.24

³⁰³ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social*, texto vigente al 22 de junio de 2018, p.10 consultada por internet el día 15 de octubre de 2018 en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

³⁰⁴ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, texto que incluye la última reforma publicada el 30 de noviembre de 2016 en el DOF, p.30 consultado por internet el 15 de octubre de 2018 en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf

pago de sueldos y salarios por trabajos subordinados dentro de la lista de deducciones autorizadas para el pago del ISR. Esto definitivamente lleva a muchas empresas a buscar la deducibilidad máxima de sus gastos reales por concepto de mano de obra que contribuye a la elusión del pago de impuestos mediante la simulación y la violación de márgenes establecidos por la ley para el pago de prestaciones diferentes al salario base. Todo esto repercute finalmente en la creación de empleos formales ya que las empresas deberán considerar los gastos realizados por mano de obra como no deducibles para el cálculo del ISR.

Respecto de lo anterior habría que considerar los beneficios de incluir en la Ley Federal del Trabajo el pago de salarios obligatorio mediante el uso de recursos tecnológicos como las transferencias bancarias para buscar mayor agilidad y más facilidad de comprobación de pagos realizados a los trabajadores y regular como obligatorio también el pago en efectivo correspondiente a despensas, apoyo en ropa entre las otras deducciones que se autorizan además de permitir que las empresas puedan deducir el pago de salarios por trabajos subordinados.

El artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo habla de la prohibición de imposición de multas a los trabajadores por cualquier causa o concepto. Respecto del análisis de este artículo se puede decir que efectivamente esta prohibido la imposición de multas a los trabajadores y que únicamente se podrán aplicar descuentos conforme al artículo 110 del mismo cuerpo normativo sin embargo también es claro que existen otras formas de sancionar o descontar parte del pago a los trabajadores mediante el establecimiento de sanciones enunciadas en el reglamento interior de trabajo que pueden incluir suspensión del trabajador hasta por ocho días de acuerdo al artículo 423 fracción X del mismo cuerpo normativo que enuncia lo siguiente “Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ochos días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción;...”³⁰⁵ con lo anterior no se pretende afirmar que la aplicación de

³⁰⁵ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, Texto que incluye la última reforma publicada el 12 de junio de 2015 en el DOF, p.98 consultado en internet el 15 de octubre de 2018 en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

sanciones o de medidas disciplinarias es una forma de evadir alguna responsabilidad por parte de las empresas pero si se pretende aclarar que para aplicar ciertas medidas disciplinarias como la suspensión del trabajador es necesario que este contenida en el reglamento interior de trabajo de la empresa, ya que en muchas empresas, principalmente las textiles es de costumbre “descansar” como coloquialmente se le denomina al acto de “suspender” al trabajador por falta de trabajo medida que viola los derechos del trabajador y que no resulta ser claro cuando este cuenta con un contrato de trabajo por tiempo indeterminado a un que únicamente sea de manera verbal.

Lo anterior se sostiene en base a la siguiente jurisprudencia:

PROBIDAD, FALTA DE, POR APLICACION DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS NO REGLAMENTADAS. Para que el patrón pueda imponer válidamente una medida disciplinaria, es requisito indispensable que la misma haya sido previamente acordada en el Reglamento Interior de Trabajo, según lo establece el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en el contrato colectivo de trabajo, en un instrumento legal análogo a los anteriores o en el propio contrato individual. De lo contrario, resulta que la aplicación de una medida disciplinaria se traduce en un castigo unilateral y arbitrariamente impuesto por el patrón, lo que sucede cuando el patrón sanciona al trabajador con una suspensión por cierto término durante el cual deja de cubrirle el salario correspondiente; y esto constituye una falta de probidad, que aunque no está expresamente señalada en las primeras ocho fracciones del artículo 51 de la ley laboral, cae dentro de la hipótesis de la analogía autorizada por la fracción IX. En efecto, un examen de las ocho primeras fracciones del numeral citado relativo lleva a la conclusión de que el legislador intentó proteger, entre otras cosas, el exacto, cumplido y oportuno pago del salario que corresponde al trabajador por sus servicios, de manera que si el patrón en forma arbitraria evita que el trabajador perciba en su integridad el salario que le corresponde, comete una falta de probidad, misma que se configura cuando el trabajador deja de percibir el salario que debió haber devengado durante los días en que estuvo sancionado con la

suspensión de su trabajo que carece de fundamento legal alguno, por lo que, en tal caso, la Junta debe tener por acreditada la acción rescisoria intentada.³⁰⁶

Artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo³⁰⁷ establece que las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Bajo esta norma entonces se supone que el patrón cuenta con los recursos necesarios para obligarse con los trabajadores y los organismos de gobierno de seguridad social. Debería entonces solicitarse al patrón forma de acreditar que cuenta con los activos suficientes para hacer frente a sus obligaciones tanto con los trabajadores como con sus acreedores preferentes que están conformados por el IMSS y la SHCP. En todo caso cuando el patrón no contará con estos activos debería estar obligado a pagar una fianza que amparé los compromisos adquiridos con estas instituciones. Lógicamente que en la imposición de esta obligación se debe diferenciar claramente entre micro y pequeñas empresas y grandes empresas.

Lo anterior resulta interesante si se considera la información publicada en el Censo Económico 2014³⁰⁸ establece que de acuerdo a los activos fijos con que cuenta cada empresa de servicios por persona ocupada son los siguientes: en la micro empresa se tienen 91 800 pesos en activos por persona ocupada, en tanto que en la gran empresa fue de 249 500 pesos por persona. Esta situación resulta muy cuestionable si consideramos que los ingresos por persona ocupada en la microempresa son de 147 600 anuales y en las grandes empresas son de 426 400 pesos al año por persona. Si se observa la relación se podría decir que respecto de

³⁰⁶ Tesis Aislada 818612, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, vol. 155-120, p.89 consultada en internet el 15 de octubre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=818612&Clase=DetalleTesisBL&Semanario=0#>

³⁰⁷ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., p.26

³⁰⁸ INEGI, *Censo Económico 2014 Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos*, México, 2015 p.156. Documento consultado en marzo de 2018 por internet en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825077952.pdf

los activos fijos las microempresas cuentan con activos por persona con valor del 62% de los ingresos anuales por persona a diferencia de las grandes empresas que cuentan con activos fijos por persona equivalentes al 58% de los ingresos anuales por persona. Lo anterior se reduce en decir que las empresas cuentan con activos fijos, que por lo regular conforma la mayor cantidad de activos que puede poseer una empresa, menores a los ingresos que generan sus empleados anualmente. Esto genera la duda sobre si las empresas grandes invierten sus ganancias en el crecimiento de la empresa o simplemente cuentan con estructuras de simulación que les permita librar su dinero de cualquier responsabilidad que se pueda tener con los trabajadores. Bajo este supuesto las grandes empresas de servicios de la Ciudad de México que son las que ocupan a la mayoría de las personas de esta ciudad son las que deberían contar con las mayores garantías de cumplimiento de los compromisos laborales.

Del artículo 117 al artículo 131³⁰⁹ se aborda lo relativo a la participación de los empleados en las utilidades de la empresa. Comenzando con el primero de ellos, enuncia “Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.”

De acuerdo a la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 03 de febrero de 2009 tenemos lo siguiente:

RESUELVE

PRIMERO.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, será del diez por ciento aplicable sobre la renta gravable, de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

SEGUNDO.- A fin de dar cumplimiento a lo señalado en la fracción VI del artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo, tórnese la presente Resolución al Presidente de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los

³⁰⁹ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, pp.26-29

Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, para efectos de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.³¹⁰

A partir de su publicación hasta el año 2018 sigue estando vigente el 10% publicado con fecha 03 de febrero de 2009.

Posteriormente el artículo 121, fracción I del mismo cuerpo normativo indica que el patrón, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copias de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

El reparto de utilidades en nuestra opinión resulta ser ficción debido a que teóricamente está relacionado el pago de utilidades a los trabajadores puesto que debido a la productividad de estos se han conseguido dichas ganancias y por tanto corresponderá a los trabajadores una parcialidad de estas ganancias. Pues se sostiene que es una ficción en base a cuatro consideraciones.

La primera se basa en la consideración del empleo informal en México y como anteriormente se indicó en esta tesis ronda cerca del 60% de las actividades por las que obtiene ingreso la población. Como tal el tipo de microempresas y personas físicas que emplean trabajadores en la informalidad, desde luego que no ofrecen declaraciones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y mucho menos reportan utilidades ni entregan reparto de ellas a sus trabajadores.

La segunda razón versa sobre el hecho de que las empresas que si pertenecen al sector formal de la economía siempre buscarán la forma de pagar menos impuestos y ya que la existencia de utilidades genera impacto directo en su obligación del pago de impuestos, siempre será más conveniente tener menos utilidades reportadas para las empresas, esta situación da origen a la elusión y

³¹⁰ Secretaria de Gobernación, *Resolución del H. Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*, Diario Oficial de la Federación, publicación del 03 de febrero 2009, consultado por internet en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5079190&fecha=03/02/2009

evasión de impuestos acreditando gastos que no existen o simulando un costo mayor al real erogado por los productos o servicios contratados por la empresa para la realización de su objeto.

La tercera razón considera el artículo 93 fracción XIV de la Ley del Impuesto sobre la Renta en donde se especifica lo siguiente:

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.³¹¹

La cuarta consideración la fundamentamos en la información contenida en el artículo publicado por los consultores Jonathan Heat y Sergio Martín en donde se observa lo siguiente: “6. El 19.3% de los perceptores de un salario mínimo lo hacen en el sector formal y el restante 80.7 en el sector informal(****) de la economía.”³¹²

Se puede afirmar que es una ficción ya que si consideramos que solo el 43% de la población aproximadamente pertenece al sector formal de la economía y de ese 43% solamente el 19.3% percibe salario mínimo entonces hablamos de que solamente un 8.29% de la población, aproximadamente, recibe utilidades y percibe un salario mínimo en consideración a que las empresas incluidas en el sector

³¹¹ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, op. cit., p.110, consultado el 19 de octubre de 2018 por internet en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf

³¹² Heat, Jonathan y Martín Sergio, *El salario mínimo. Un recuento del debate público*, op. cit., p.159.

informal de la economía no realizan declaración anual a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Si a esto se agrega los comentarios realizados por The Economist mencionados en el mismo artículo de Heat y Martín que dice lo siguiente:

En 2014 (*****) la revista apuntó que el salario mínimo mexicano está por debajo de la línea de pobreza, es bajo en comparación a otros países de igual o menor desarrollo económico y que un número substancial de mexicanos ganan eso o menos. Las autoridades parecen no escuchar las demandas de los políticos de derecha e izquierda, y el sector privado ha revivido el fantasma del pasado distante cuando los incrementos en los salarios llevaron a una alta inflación. Igualmente, ha habido también poca discusión de la evidencia académica en relación a que incrementos modestos no necesariamente causan desempleo y pueden disminuir la desigualdad.³¹³

Más adelante en el artículo de Heat y Martín se hace una recomendación de incremento del salario mínimo entre otras cosas en donde se observa que esta sugerencia ayudaría a incrementar los subsidios del gobierno para las personas con menores ingresos.

La propuesta de aquellos pro incremento era que debería ser al menos lo que la línea de bienestar del Coneval señala como piso. Como es conocido, para la medición de la pobreza el Coneval utiliza un enfoque multidimensional que incluye dos umbrales, uno para la pobreza extrema y otro para la pobreza patrimonial. El ingreso que representa el umbral para la pobreza extrema es el necesario para comprar la Canasta Alimentaria y es el que debería alcanzar el salario mínimo en el corto plazo.⁴¹ En el mediano y largo plazos se buscaría elevar el mínimo al ingreso necesario para adquirir la Canasta de Bienestar, que incluye alimentos y no alimentos, precepto no tan lejano al mandato constitucional.³¹⁴

³¹³ *Ibidem.*, p.165

³¹⁴ *Ibidem.*, p.177

Se tiene entonces que la población activa que realmente recibe reparto de utilidades de las empresas es el 43% de la población activa, y cerca de un 57% que debería recibirlo no lo hace, por otra parte las empresas buscan desesperadamente reducir el pago de impuestos mediante varios mecanismos de planeación fiscal y finalmente el gobierno graba con el Impuesto Sobre la Renta un reparto de utilidades mayor a quince salarios mínimos cuando el salario mínimo que tenemos en México se encuentra muy por debajo de lo recomendado, y esto se traduce en un menor subsidio para las percepciones del trabajador relacionadas directamente con la productividad desmotivando la productividad de las empresas en México y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El artículo 126. Especifica las empresas que quedarán exceptuadas del pago de reparto de utilidades. Y dentro de ellas las de nuestro interés particular resulta ser las empresas de nueva creación quienes están exceptuadas por el primer año de existencia y aquellas que creen productos nuevos gozaran de un plazo hasta de dos años, ya que como anteriormente se comentó en esta tesis algunas empresas utilizan los subsidios para empresas de nueva creación y buscan reconstituirse con diferente nombre cada cierto periodo de años con la finalidad de aprovechar los subsidios que ofrece el gobierno para empresas de nueva creación.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, habla sobre las obligaciones de los patrones y el 133³¹⁵ sobre las prohibiciones de estos mismos.

Pues en relación a las obligaciones de los patrones se considera que las que más contribuyen a la evasión de responsabilidades por parte de las empresas son la fracción VII y la fracción VIII.

La fracción VII indica que el patrón tiene la obligación de expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido. La fracción analizada de la disposición en cuestión deja ver la necesidad de anteceder al otorgamiento de esta constancia la solicitud por parte del trabajador, en la forma en cómo se expresa la obligación esta recae sobre el patrón siempre y cuando el trabajador presente la solicitud, en caso contrario no se indica que deba entregarse. A este respecto los legisladores

³¹⁵ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, pp.29-32

observaron la necesidad de otorgar a los trabajadores constancias constantes que demuestren algunos datos importantes sobre las condiciones de trabajo bajo las cuales están laborando, el punto importante de esta fracción sin duda es que finalmente no resulta obligatorio sino queda a condición de que el trabajador lo solicite, por lo cual en el caso de los trabajadores que desconozcan la legislación laboral en este punto o que no sepan leer estarán privados de tal conocimiento que resulta indispensable para hacer valer la obligación del patrón en la fracción en cuestión. Sin profundizar más en este análisis se considera indispensable reformular la redacción de esta fracción para que implique una obligación del patrón, a un que quizá únicamente sería necesario una vez al mes o en menor frecuencia.

La fracción VIII del mismo artículo cae en el mismo supuesto en donde antepone como requisito la solicitud por parte del trabajador, solamente que en este caso impone la obligación de otorgar dentro de un término de tres días al trabajador que se separe de la empresa una constancia escrita relativa a sus servicios.

Estas dos fracciones anteriores las consideramos medulares en la búsqueda de combatir la evasión de responsabilidades laborales de las empresas de servicios en la CDMX ya que consideramos que el principal problema incide en no empatar la realidad de las condiciones de trabajo con los reportes que se otorgan a las autoridades del trabajo, a las instituciones de seguridad social y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En la fracción XXII del mismo artículo se indica que los patrones deberán realizar las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son previstas en la Ley. Y en la fracción XXIII indica que también tendrán los patrones la obligación de hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro de conformidad con la Ley.

Lo anterior resulta importante para el tema de estudio ya que como lo indicó el Lic. Nelson Ulises Monsalvo Laguna en su ponencia sobre “Cómo evitar sindicatos fantasma.” La cual formo parte de las ponencias del Foro IDC y que impartió el 24 de septiembre de 2018 en el hotel Hilton Reforma en la Ciudad de México que a continuación anotaremos en las mismas palabras que él utilizó,

“Entonces el patrón crea este sindicato con la finalidad de que no viniera otro sindicato a querer celebrar un contrato colectivo de trabajo”, “se distinguen por sus principales propósitos: para el sindicalismo fantasma lo único que quería era obtener beneficios económicos, en cambio el propósito de los sindicatos blancos era simplemente proteger al patrón de que no viniera otro sindicato a solicitarle la celebración de un contrato colectivo de trabajo mediante un emplazamiento a huelga, también el sindicato blanco en ocasiones no nada más servía para esa protección sino que a veces se le daba verdadera vida a la relación colectiva pero de una manera muy blanda porque quien dirigía todas las negociaciones era el patrón. Después de los años setentas los patronos se acercaron a los sindicatos gremiales o de industria para celebrar contratos colectivos blandos, a los que también se les conoce como contratos colectivos de protección.”³¹⁶

En muchas ocasiones existen sindicatos blancos que están organizados por los patronos para proteger los intereses de las empresas, por lo regular este tipo de sindicatos se pueden identificar cuando no existen deducciones en el pago del salario de los trabajadores para financiar las operaciones de los sindicatos y cuando estos realizan sus asambleas en algún espacio brindado por el patrón al interior de la empresa.

En el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo se abordan las prohibiciones para los patronos o sus representantes. Dentro de la fracción I se mencionan todos aquellos criterios que puedan dar lugar a un acto discriminatorio, sin embargo en la actualidad si se llevan a cabo actos de discriminación con frecuencia simplemente desde requerir una solicitud de empleo en donde se cuestione si el solicitante ha pertenecido o pertenece a algún sindicato o si es el caso de una mujer si se encuentra en estado de gravidez.

De acuerdo a Patricia Kurczyn Villalobos se tiene la siguiente definición de discriminación:

³¹⁶ Monsalvo Laguna, Nelson Ulises, Conferencia, *Cómo evitar los sindicatos fantasma*, FORO IDC, Hotel Hilton Reforma, México, 24 de septiembre 2018. Minuto 9 al 16.

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.³¹⁷

De acuerdo a lo anterior se puede decir que en México la discriminación es un ejercicio que se practica con frecuencia en las empresas y gran parte de ello se evidencia en muchas cosas tan simples como los requisitos de la solicitud de empleo, las preguntas que se llegan a realizar en una entrevista de trabajo, tales como si la solicitante se encuentra en estado de gravidez, o si el solicitante pertenece a algún sindicato o la simple imposibilidad de acceso a algunos trabajos para personas con alguna discapacidad aun y cuando incurran en los hechos manifestados en la fracción XVI Bis. Del artículo 132 la cual menciona que en caso de centros de trabajo con más de 50 trabajadores se deberán contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

La fracción V del mismo artículo habla sobre la prohibición a los patrones de intervención en los sindicatos de trabajadores, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores. Esta situación resulta ser algo muy común cuando se observa el modo de operación de los sindicatos blancos o que de manera indirecta están dirigidos por los patrones. Como lo menciona el Dr. José Dávalos Morales.

Así se observa, por ejemplo, que a pesar de que existe la prohibición a los patrones de intervenir en los sindicatos, mediante astutas maniobras empresariales controlan y disminuyen los ímpetus de la clase trabajadora.

³¹⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, p.33

La "compra" de la simpatía de los dirigentes sindicales a los que en México se les denomina despectivamente "charros", es un medio más para disminuir la capacidad organizativa de los trabajadores.

La falta de movilidad de las directivas sindicales, en las que suelen eternizarse los líderes obstaculizando el acceso a las nuevas generaciones, es otro de los hechos que reflejan la parálisis del movimiento obrero.

La democracia sindical atraviesa por una aguda crisis, con una organización sindical endeble en la mayoría de los casos, con líderes anacrónicos, con una ideología que consiste en hablar y hablar de glorias pasadas pero que no señala ningún rumbo, ni para el presente ni, mucho menos, para el futuro.

En muchos casos es notoria la desvinculación entre los dirigentes sindicales y las mayorías representadas. Y esa falta de contacto con las bases obreras se refleja de inmediato en las peticiones de las directivas carentes de la solidez, la audacia, que da la verdadera representación democrática.³¹⁸

El artículo 153-A³¹⁹ habla sobre la obligación que tienen las empresas de brindar capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad conforme a los programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

En este artículo se puede observar que el principal objetivo de la capacitación o adiestramiento tiene como objetivo primordial que el trabajador pueda mejorar su calidad de vida, su competencia laboral y su productividad. Es muy importante comprender lo anterior ya que en la mayoría de las empresas se busca capacitar a los trabajadores para lograr los fines de la empresa primordialmente y no para buscar la mejoría en el nivel de vida de los trabajadores. Por otra parte se tiene una idea equivocada en pensar que la capacitación es una obligación para el trabajador y que deberá impartirse en su horario de trabajo, puesto que la capacitación en los

³¹⁸ Dávalos Morales, José, *La democracia sindical*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, nueva serie, año XXVI, núm. 77, mayo-agosto de 1993, p.454

³¹⁹ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., p.38

términos de este artículo y con los objetivos manifestados implica un privilegio para cualquier persona no una obligación, claro que habría que proteger la esencia del artículo para preservar la búsqueda del mejoramiento del nivel de vida del trabajador y no la explotación laboral.

En mi opinión en lo anterior radica la capacidad de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores en México y el impulso de la productividad debido a que mientras más preparados estén los trabajadores mexicanos más y mejores oportunidades de trabajo se tendrán además de que para poder contar con mejores condiciones de trabajo, es necesario o reducir la población o incrementar las fuentes de empleo del país que brinden condiciones dignas de trabajo, ante esta situación no es correcto permanecer inertes a la expectativa de las empresas nacionales y extranjeras, es necesario que los jóvenes emprendan y que el gobierno y las demás empresas apoyen a la capacitación del recurso humano para que cada vez se cuente con mayor cantidad de negocios que soporten la economía mexicana de tal forma que los jóvenes no se encuentren en la necesidad de buscar un trabajo con precarias condiciones, sino se encuentren en condiciones de utilizar los apoyos del gobierno y obtener la capacitación de las empresas y el gobierno que le permitan impulsar las microempresas logran generar cada vez más empleos. En la medida en la que se generen más empleos, entonces la mano de obra calificada escaseará y las empresas se verán en la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo para que sigan resultando atractivas para los jóvenes.

Estas actividades de tan vital importancia deberán considerarse para integrarse en la legislación laboral, específicamente como funciones del Comité Nacional del Productividad que se enuncian en el artículo 153-K.³²⁰

El artículo 162³²¹ nos dice:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a los dispuesto en los artículos 485 y 486.

³²⁰ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op., cit.*, p.42

³²¹ *Ibidem.*, p.46

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o justificación de su empleo.

Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.³²² Para determinar las indemnizaciones a que se refiere ese título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

De estas tres primeras fracciones, las que parecen ser inadecuadas son la segunda y la tercera junto con el artículo 486 ya que motiva la demanda por despido injustificado al no tener el trabajador alternativa para poder recibir la prima de antigüedad entre otras prestaciones, sin embargo pareciera ser algo justo que el trabajador que demuestra estabilidad en el empleo, que en estos tiempos parecería valido tomarla incluso, a partir de un año de antigüedad en vez de quince años de antigüedad, bajo ciertas condiciones como el aviso previo de su separación voluntaria que sin duda ayudaría al patrón a conseguir quien pueda suplir las funciones que deja el trabajador. En mi opinión si se retribuyera de mejor manera al trabajador que se retira de manera voluntaria de su trabajo, con aviso anticipado al patrón, podrían evitarse muchas demandas por despido injustificado debido a que se ofrece al trabajador otra manera más simple y justa de obtener una retribución económica por el tiempo de su vida que ha dedicado al crecimiento de esa empresa.

El artículo 182 y 183³²³ atienden dos puntos relativos a los trabajadores de confianza. El primero de estos artículos nos define que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten. El segundo de ellos indica que los trabajadores de

³²² *Ibidem.*, p.106

³²³ *Ibidem.*, p.52

confianza no podrán formar parte de los sindicatos, ni serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar a la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Estos dos artículos parecen interesantes pues si bien los trabajadores de confianza son figuras que con mayor frecuencia se utilizan en los contratos regidos por el apartado B del artículo 123, también algunas empresas contratan de manera común a sus empleados como trabajadores de confianza tal es el caso de los bancos quienes en sus contratos designan a todos sus empleados de confianza dado que trabajan con dinero. Además de esto al contratarlos como trabajadores de confianza procuran impedir que sus trabajadores se afilien a un sindicato o en todo caso cuando se afilian a ellos lo hacen bajo la figura de sindicato blanco o con sindicatos gremiales que cuentan con contratos colectivos proteccionistas de las empresas.

El artículo 256 del mismo cuerpo normativo atiende lo relativo al trabajo en autotransportes y enuncia lo siguiente:

Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo. La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Parece pertinente incluir este artículo en nuestro análisis debido al ingreso de nuevas formas de trabajo para el autotransporte en las que ya se utilizan plataformas virtuales para contratar la prestación del servicio, sin embargo, las empresas que organizan estas plataformas virtuales quedan al margen de la ley en muchos aspectos, uno de ellos el que es de nuestro interés es el laboral, en donde las empresas que desempeñan estas funciones tecnológicas no se constituyen como patrones, sin embargo generan miles de empleos no solamente en México

sino en varias partes del mundo. Lo anterior resulta importante si analizamos con detenimiento el artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo y observamos que en ella menciona puntos importantes que destacaremos a continuación para un análisis más profundo.

Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo. La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

El artículo en cuestión indica que los operadores, cobradores, permisionarios, y propietarios de los vehículos quedarán incluidos dentro de la legislación laboral mexicana como fuentes de obligaciones y derechos. Esta situación actualmente no refleja la realidad ya que a partir del ingreso de compañías tecnológicas, específicamente de plataformas virtuales muchas de las relaciones laborales están quedando al margen de la ley lo que genera desprotección para los trabajadores de esta rama en varios sentidos, ya que como tal no cuentan con ninguna estabilidad en el empleo que actualmente desempeñan, ni tampoco cuentan con la protección básica establecida respecto de seguridad social. Por otra parte estas empresas establecen sus matrices en diferentes países que cuentan con condiciones de paraísos fiscales por lo que podemos observar claramente que estas empresas están evadiendo pago de impuestos, están evadiendo sus responsabilidades laborales, responsabilidades que en nuestra opinión son procedentes puesto que los conductores desempeñan un trabajo subordinado al obedecer las reglas para el desempeño de sus funciones, tales como tiempos de espera del viajero, ubicación de partida y destino final del viajeros y cuantos viajes como máximo pueden rechazar. Otro punto a destacar es que no son ellos quienes reciben de manera directa el pago del cliente sino que la empresa cobra los viajes a los clientes, descuenta su comisión de uso de la plataforma y paga a los conductores por el

servicio prestado además de que son estas empresas quienes condicionan el alta o baja de los conductores en las plataformas mediante las evaluaciones de los clientes, decidiendo sobre permitir al conductor seguir percibiendo ingresos por el uso de la plataforma o no. Ante estas condiciones se puede inferir que se trata de una relación de trabajo con características especiales pero que no respetan las normas mínimas para proporcionar un trabajo digno.

Adicionalmente a lo anterior habrá que considerar que estas plataformas tecnológicas implican una competencia directa con las empresas de autoservicios nacionales y que están promoviendo mayor desplazamiento de la población a actividades económicas que se encuentran en la informalidad, por tanto se considera que corresponde al Estado mexicano atender estas nuevas formas de generar empleos y fincar las respectivas responsabilidades a las empresas que están obteniendo un beneficio económico de ello, ya sea que coincidan con la figura de patrón de nuestra legislación laboral actual o no pero que sin duda implican una fuente de empleo y de ingresos para muchas personas, que finalmente es lo que se busca regular con la legislación en materia laboral.

Al respecto se tiene la Sinopsis de asuntos destacados del Tribunal en Pleno por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su sesión realizada del 22 al 25 de mayo de 2017.

Por otro lado, el Alto Tribunal estableció que la modalidad de transporte de pasajeros contratada a través de plataformas tecnológicas no resulta comparable con el marco regulatorio aplicable a otros servicios de transporte de pasajeros como el de taxis, pues consideraron que el servicio prestado a través de las aludidas plataformas reviste características que lo tornan un modelo de negocio diferente al constituido para normar el transporte de pasajeros a través de taxis, cuyo mecanismo de regulación se rige fundamentalmente a través de concesiones otorgadas para tales efectos, lo que no sucede en la otra modalidad. En consecuencia, el Pleno consideró que los elementos que distinguen ambos servicios se relacionan con ventajas comerciales que derivan del modelo de transporte implementado por las empresas de redes, entre las cuales sobresalen los datos de identificación

del conductor, estimación de la tarifa o planificación de rutas de traslado a partir de sistemas de geolocalización y el uso de medios electrónicos de pago.³²⁴

El artículo 311 pertenece al Capítulo XII y en este se trata lo relativo al trabajo a domicilio. Este artículo resulta pertinente para nuestra investigación debido a que esta forma de trabajo es una forma muy comúnmente utilizada en los contratos para simular que el trabajador realiza una labor independiente y por lo regular mediante la prestación de servicios profesionales. El artículo 311 dice lo siguiente:

“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.”³²⁵

Lo que se puede deducir del artículo anterior es que el trabajo deberá ser subordinado para que se pueda regir bajo las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, así mismo el artículo 314³²⁶ dice que “son patrones aquellas personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración.” Por lo que se entiende que la única característica que distinguirá el trabajo a domicilio regido por esta Ley y el que no estará regido por esta Ley dependerá de si es un trabajo subordinado o no, afirmando que cuando se trate de un trabajo

³²⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Regulación del servicio de transporte través de plataformas tecnológicas (Ley del Transporte del Estado de Yucatán)*, Crónicas del Pleno y de las Salas, Sinopsis de asuntos destacados del Tribunal en Pleno, asunto analizado en las sesiones del 22, 23 y 25 de mayo 2017, México, p.2 consultado por internet el 23 de octubre de 2018 en https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/sinopsis_asuntos_destacados/documento/2017-06/TP-250517-APD-0063.pdf

³²⁵ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p.73

³²⁶ *Idem.*

subordinado se tendrá regulado bajo las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo a lo anterior Néstor de Buen señala “donde exista subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un contrato de derecho civil.”³²⁷

Respecto este tema la Lic. Michelle Cervantes Huerta elaboró en 2005 una tesis para la obtención de grado atendiendo la simulación de contratación de servicios profesionales independientes con la finalidad de deslindarse de las responsabilidades patronales y agregando a lo antes dicho ella comenta:

“Tenemos al contrato de prestación de servicios profesionales, que se caracteriza en primer término, porque una de las partes denominada como profesor, es el prestador de servicios, quien deberá contar con dos capacidades, la general y la especial, esta última es la que influirá en la determinación de sus ingresos.

El segundo elemento del contrato que nos ocupa, es el cliente, quien derivado de una necesidad técnica acude ante el profesor para solicitarle sus servicios, estando dispuestos a pagar los honorarios que indique: el profesor contará con la libertad de actuación para desarrollar el trabajo al cual se comprometió de manera escrita o verbal, pues basta con que ambos exterioricen su consentimiento y el profesionista se ponga a trabajar.

El título del presente punto, refiere a la hipótesis que en el diario acontecer se actualiza por empresas y dependencias de gobierno, pues si bien en cierto que muchos trabajadores celebran un contrato de prestación de servicios profesionales ante ellas, lo es también que no cuentan con la libertad técnica y de actuar al momento de ejecutar tareas asignadas.

³²⁷ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo. Derecho individual. Derecho colectivo*, tomo segundo, 16a ed. México, Porrúa, 2002. p.496

Puede ser necesario para un determinado trabajo el que la persona que lo vaya a realizar cuente con conocimientos específicos, pero al existir un patrón y no un cliente, el profesionista que reúne esa característica está sujeto al poder de mando del cual se encuentra investido aquel.

Si a lo anterior se agrega que la retribución no es de acuerdo a las características del profesor o a su prestigio, sino todo lo contrario, se encuentra sujeto a tabuladores de salario preestablecidos, a todas luces veremos que nos encontramos ante una relación jurídica laboral.³²⁸

Del artículo 356 al 385 la Ley Federal del Trabajo atiende lo relacionado a los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. De este capítulo se considera primordial abordar tres artículos, en primer lugar el 356 para definir lo que se entenderá por sindicato y enuncia lo siguiente: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".³²⁹ De la anterior definición queda suficientemente claro que el propósito de los sindicatos es defender los intereses respectivos de cada grupo.

El artículo 363 atiende la prohibición de participación a los empleados de confianza, punto que se trató en esta misma tesis y que se destacó por la intención manifiesta de diversos patronos sobre todo del sector bancario en incluir a los trabajadores en su mayoría como empleados de confianza con la finalidad de privarlos de algunos derechos como la participación en los sindicatos.

El artículo 364 Bis³³⁰ indica que los sindicatos deberán observar los principios de legalidad transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Es importante considerar la democracia sindical como elemento clave para evitar la evasión de responsabilidades patronales ya que son los trabajadores quienes tienen la mayor responsabilidad de vigilar el cumplimiento de estas en beneficio de sus intereses y de los de sus iguales. En relación a esto el Dr. José Dávalos Morales comenta:

³²⁸ Cervantes Huerta, Michelle, *op. cit.*, p.108

³²⁹ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p.84

³³⁰ *Ibidem.*, p.86

Así vemos, por ejemplo, que a pesar de que existe la prohibición a los patrones de intervenir en los sindicatos, mediante astutas maniobras empresariales controlan y disminuyen los ímpetus de la clase trabajadora.

La "compra" de la simpatía de los dirigentes sindicales a los que en México se les denomina despectivamente "charros", es un medio más para disminuir la capacidad organizativa de los trabajadores.

La falta de movilidad de las directivas sindicales, en las que suelen eternizarse los líderes obstaculizando el acceso a las nuevas generaciones, es otro de los hechos que reflejan la parálisis del movimiento obrero.

La democracia sindical atraviesa por una aguda crisis, con una organización sindical endeble en la mayoría de los casos, con líderes anacrónicos, con una ideología que consiste en hablar y hablar de glorias pasadas pero que no señala ningún rumbo, ni para el presente ni, mucho menos, para el futuro.

En muchos casos es notoria la desvinculación entre los dirigentes sindicales y las mayorías representadas. Y esa falta de contacto con las bases obreras se refleja de inmediato en las peticiones de las directivas carentes de la solidez, la audacia, que da la verdadera representación democrática.³³¹

Para intentar corregir este problema es necesario dar verdadera representación a los trabajadores mediante sindicatos efectivos que procuren la defensa de los intereses de los trabajadores pero que utilicen técnicas y herramientas tecnológicas para negociar. Mientras los sindicatos desempeñen un papel político en nuestro país y se permita a sus líderes ocupar cargos públicos no habrá forma de generar verdadera representación de los intereses de los trabajadores.

El artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo atiende lo correspondiente a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo e indica las siguientes:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como

³³¹ Dávalos Morales, José, *op. cit.* p.454

consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o quiebra legalmente declarado, su la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.³³²

Respecto de las fracciones anteriores hay diversos cuestionamientos que debieran ser aclarados en la Ley, sin embargo, no es así.

Uno de ellos sería, ¿Qué pasa cuando se da la terminación del periodo de existencia previsto en el acta constitutiva de una persona moral?, esta situación ¿se considera como la muerte del patrón?, ¿Da origen a la terminación colectiva de la relación de trabajo?, en estos casos la terminación colectiva de la relación laboral ¿sería imputable al patrón o se consideraría causa fortuita o de fuerza mayor?, Y también existen otros cuestionamientos que si bien no se debieran aclarar en la Ley deberían considerarse al promulgarlas, tales como ¿Qué pasa si se establece en el acta constitutiva de una empresa un periodo de existencia breve como una estrategia para dar por terminada la relación de trabajo con los trabajadores a corto o mediano plazo? Y después se procede a realizar una sustitución patronal por un patrón con mayores limitantes de responsabilidad y con un periodo breve de existencia, de tal forma que permita dar por terminada colectivamente la relación de trabajo con causas no imputables al patrón.

En mi opinión existe una gran laguna en la legislación laboral respecto de las condiciones bajo las cuales se debiera permitir la sustitución patronal al igual que en este apartado en donde se atiende lo relativo a la terminación colectiva de relaciones laborales. Sobre todo no existe una forma de protección o de garantía del cumplimiento de las obligaciones adquiridas derivadas de la contratación colectiva de trabajadores o incluso de las empresas que contratan de manera

³³² Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p.100

individual pero que cuentan con muchos trabajadores, ya sea por contratación directa o indirecta mediante la sustitución patronal.

Respecto de la protección a la estabilidad en el empleo se tiene la opinión del jurista Arturo Martínez y González:

“De igual manera, dicha estabilidad es importante desde el punto de vista social, justificándose plenamente en virtud de que, en primer lugar el empleo, por regla general, es el único patrimonio que con el que cuenta el trabajador, de ahí la necesidad de protegerlo; segundo, porque gracias al empleo estable, el trabajador logra mayores beneficios, prestaciones y prerrogativas en una fuente de trabajo; y tercero, gracias a la estabilidad se combate frontalmente ese tremendo mal que aqueja a las economías, que es el desempleo.”³³³

Es así que Arturo Martínez y González igual que muchos otros integrantes de la doctrina mexicana considera primordial preservar el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo, por tal situación en esta misma obra manifiesta respecto a la sustitución patronal lo siguiente:

Se considera que la sustitución patronal es una institución privativa del derecho del trabajo, habida cuenta que no puedes ser una cesión de derechos, por la sencilla razón de que, en esta, el acreedor es, en todo caso el trabajador, y tanto el patrón sustituto, como el patrón sustituido son deudores de las obligaciones provenientes de la ley y de los contratos de trabajo, en tal virtud no se da en especie lo señalado por el artículo 2029, del Código Civil que dispone: “Habrá cesión de derechos cuando el acreedor transfiere a otros los que tenga contra su deudor”.

... A simple vista, pareciera que la cesión de deuda se equipara a la sustitución patronal; sin embargo existen diferencias muy marcadas, como son:

1. Para que pueda realizarse la cesión de deuda, es requisito indispensable que el acreedor dé su consentimiento, ya sea en forma expresa o tácitamente; tratándose de la sustitución patronal,

³³³ Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael (Coord), *op. cit.*, p. 284

el empleador, en casi todos los casos, no acude a sus trabajadores en búsqueda de su consentimiento para que se efectuó la sustitución.”

2. En la cesión de deuda no existe la responsabilidad solidaria que le impone la ley laboral al patrón sustituido.

3. En la cesión de deuda, el acreedor no puede repetir contra su deudor primitivo, si el deudor sustituto se encuentra insolvente, en cambio, La Ley Federal del Trabajo dispone que el patrón sustituto sea solidariamente responsable con el nuevo patrón de las obligaciones nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de seis meses, es decir, el trabajador puede repetir contra su anterior patrón dentro del término que señala la ley, a partir de que haya tenido conocimiento de la transferencia de la empresa.

4. Otra diferencia sería que, desde el momento en que se perfecciona el contrato de cesión de deudas, el deudor primitivo queda relevado de la obligación; no así en la sustitución patronal, en donde el patrón sustituido queda solidariamente responsable por el término que la ley señala.”³³⁴

El aspecto relacionado con la desprotección de los derechos de los trabajadores al no existir activos suficientes que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contraídas no es únicamente nuestra, también Arturo Martínez y González manifiesta su preocupación al respecto.

Pensemos por ejemplo, en el caso de una sustitución patronal en la que el anterior patrón da publicidad del cambio al sindicato, quien no le avisa a los trabajadores; el patrón sustituto vende la maquinaria a un tercero quien se la da en arrendamiento, y al surgir un problema después de los seis meses de la fecha en que se practicó la sustitución de referencia, los trabajadores quedarían en un desamparo total al no existir activos en su fuente de trabajo y no podrían fincar responsabilidad a su anterior patrón, por haber transcurrido el término

³³⁴ *Ibidem.*, p.286

de seis meses, por eso pugnamos que el artículo 41 de la ley laboral, sea modificado en su último párrafo anterior y establezca que “el término a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores”.³³⁵

La propuesta de reforma por parte de Arturo Martínez y González pareciera resolver el conflicto en cuestión, que es garantizar la seguridad en el empleo y los derechos de los trabajadores, sin embargo se considera que no es suficiente al momento de permitir en la legislación laboral la sustitución de un patrón por otro sin revisar que este nuevo cuente con los activos suficientes que le permita hacer frente a la responsabilidad adquirida. En todo caso se cree que correspondería facultar los trabajadores o al sindicato para investigar los activos con que cuenta el nuevo patrón con la finalidad de cerciorarse de que cuenta con estabilidad suficiente para asumir sus compromisos laborales y si se presenta alguna controversia correspondería a las autoridades laborales en caso de no estar de acuerdo los trabajadores o sus representantes, dirimirla, autorizando o no al patrón para realizar la sustitución. No se debe olvidar que existe una gran diferencia entre ganar un litigio y ejecutar el laudo o sentencia, y como muchos abogados lo realizan en la práctica, primero investigan si la demandada cuenta con bienes para hacer efectiva alguna sentencia a favor.

Se atribuye la función de investigación a los trabajadores o al sindicato en vez de las autoridades toda vez que los primeros interesados en revisar esta información son los trabajadores al igual que serían los mayormente afectados, se piensa que les corresponde el derecho de investigar a su próximo patrón para decidir si desean laborar bajo las condiciones que este pudiera ofrecerles u optan por apegarse a la Ley y separarse de su trabajo por causas imputables al patrón.

Ante los supuestos considerados en las fracciones de este artículo observamos que lo más importante es vigilar que las empresas, en particular las grandes empresas, cuenten con los recursos necesarios para afrontar sus compromisos con los trabajadores. Dado que sería muy difícil regular esta situación,

³³⁵ *Ibidem.*, p.288

debería existir un seguro contra la inestabilidad en el empleo el cual respalde a todas aquellas empresas que no cuentan con los recursos suficientes en caso de quiebra o ante un caso fortuito o de fuerza mayor no imputable al patrón para que no queden desprotegidos los derechos de los trabajadores ante una contingencia en su fuente de empleo, además de esto se debe considerar el ya conocido y funcional seguro contra el desempleo.

El artículo 523³³⁶ está inserto en el Capítulo I del Título Once y especifica quienes son las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales y enlista las siguientes:

- I. A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo;
- VI. A la Inspección del Trabajo.
- VII. A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- VIII. A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en la Utilidades de las Empresas;
- IX. Se deroga;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de responsabilidades.

Posteriormente el artículo 537 informa sobre los objetivos de EL Servicio Nacional de Empleo y dentro de los más importantes podemos destacar las siguientes fracciones:

- I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen a la generación de empleos.

³³⁶ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, p.131

III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

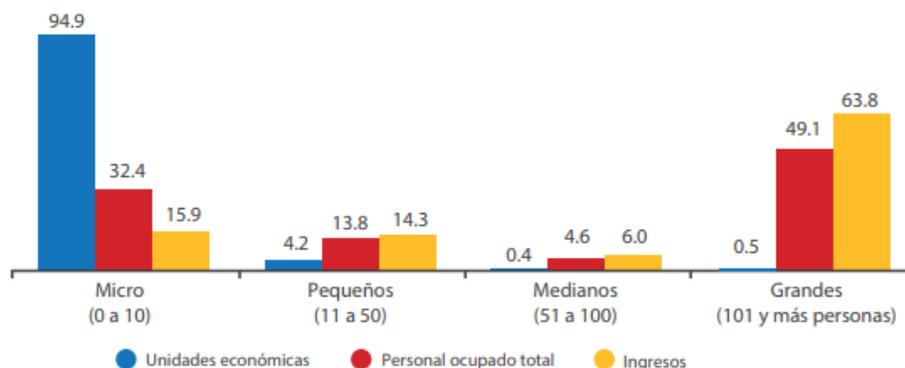
V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo.

Lo anterior resulta especialmente importante ya que el primer objetivo del Servicio Nacional del Empleo es “Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;”, esto no solamente quiere decir mediante la atracción de las grandes empresas o grandes capitales al país. Es indispensable considerar que los grandes capitales se mueven en búsqueda de países con menores responsabilidades laborales o en donde el salario sea muy bajo para que se pueda reducir el costo de producción y puedan ser más competitivos sus productos. Por tanto no debiera de asombrar cuando primero el gobierno se encarga de establecer políticas públicas de atracción de inversión extranjera y posteriormente se descubre que las empresas buscan pagar menos salarios cada vez con mayor insistencia o buscan de igual forma mejores condiciones fiscales. Ante esta situación tan controvertida entre atraer más empleadores y mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores mexicanos, lo que en mi opinión se debería hacer es establecer políticas públicas para promover la generación de empleos logrando que cada vez existan más empresas de origen mexicano; y que las empresas que ya existen en nuestro país logren crecer para brindar mayor empleo; esto no solamente evitará la fuga del capital sino también un compromiso más fuerte de las empresas hacia sus trabajadores al provenir estos de las mismas raíces culturales y sociales.

De acuerdo a los datos obtenidos del Censo económico 2014 realizado por el INEGI para la micro, pequeña, mediana y gran empresa en México se puede observar de acuerdo a la gráfica 19, que hace referencia a las empresas de servicios en la región centro del país, lo siguiente.

Servicios
Principales variables por tamaño de los establecimientos
2013
(Porcentajes)

Gráfica 19



337

Se observa que existe un sesgo impresionante entre las grandes empresas y las microempresas, pareciera que si uno decidiera participar en algún tipo de empresa tendría que decidir entre participar como empleado de una gran empresa o como emprendedor y propietario de una microempresa pero difícilmente pertenecer o establecer una pequeña empresa y con mayor dificultad para hacerla crecer hacia el campo de las medianas empresas.

Este escenario solamente permite pensar que en México las normas y las políticas públicas están diseñadas de manera inadecuada impidiendo que las microempresas prosperen y se conviertan en pequeñas empresas y posteriormente en medianas empresas, para algún día contar con grandes empresas mexicanas que sean las que brinden mayor número de empleos a nuestra población. Lo anterior se ve reflejado de manera clara en una oferta de empleo limitada en donde solamente se puede elegir entre dos opciones, entre pertenecer a las grandes empresas que abusan de su participación en el mercado laboral y que buscan mayor evasión de responsabilidades como se abordó anteriormente en esta tesis o pertenecer a las microempresas en su mayoría integrantes de la economía informal.

Ninguno de los dos escenarios resulta ser favorable para los trabajadores mexicanos ni para las microempresas ya que la mano de obra más calificada desde

³³⁷ INEGI, Censos Económico 2014, *Micro, pequeña, mediana y gran empresa, Estratificación de los establecimientos*, op. cit., p.142

luego que se dedica a emplearse en las grandes empresas en lugar de contar con los apoyos necesarios para emprender y para lograr crecer como empresas.

Es por lo anterior que se considera que La Secretaría del Trabajo y Previsión Social al establecer los objetivos Del Servicio Nacional del Empleo no debería buscar dejarlos establecidos únicamente como objetivos ni enfocarse únicamente en dar resultados a corto plazo, sino, al contrario deberían enfocarse en dar resultados a largo plazo buscando capacitar a los trabajadores mexicanos para que se actualicen respecto de los procesos productivos de última generación para después aplicarlos en el emprendimiento de nuevas empresas de origen mexicano. Para poder contar con un país con mejores condiciones de trabajo y con mejor economía es indispensable que las instituciones públicas encargadas de la productividad y el empleo enfoquen sus esfuerzos en vincular a los jóvenes estudiantes con el emprendimiento de microempresas subsidiadas y asesoradas, no solamente en cuestiones administrativas sino también éticas para poder contar a largo plazo con empresas nacionales que brinden empleos de mejor calidad en donde estas adquieran un verdadero compromiso moral con las personas que laboran en ellas.

A lo anterior se considera que Adela Cortina muy atinadamente afirma “Ahora sé en qué se fundan nuestros juicios valorativos más elementales: en la compasión, en nuestro sentimiento por el dolor de otros”³³⁸ y en esta misma obra hacer referencia al rechazo por la expulsión de las emociones y los sentimientos hacia el prójimo como lo decía Kant:

“no eludir los lugares donde se encuentran los pobres a quienes falta lo necesario, sino buscarlos; no huir de las salas de los enfermos o de las cárceles para deudores, etc., para evitar esa dolorosa simpatía irreprimible: porque éste es sin duda uno de los impulsos que la naturaleza ha puesto en nosotros para hacer aquello que la representación del deber por sí sola no lograría”³³⁹

³³⁸ Cortina Orts Adela, *op. cit.*, p.21

³³⁹ *Ibidem.*, p.20

Lo anterior está directamente relacionado con el artículo 539 específicamente en las fracciones d) que indica como una de las actividades principales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo y la fracción f) la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra. Es por eso que se dice que sería indispensable apoyar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas para el incremento de empleos con mejores condiciones además de considerar la capacitación de los trabajadores mexicanos y la incursión de estos en las áreas de emprendedores o incubadoras de empresas asesorados por expertos que permitan ayudar a crecer a las empresas mexicanas. Sería bastante bueno dar un enfoque a los objetivos orientado a la creación de empresas nacionales, no solo de atracción de capitales y de colocación de personal.

El artículo 540 relativo a la Inspección del Trabajo indica como funciones de la Inspección del trabajo de interés para esta investigación las siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

Se considera de suma importancia las funciones con que cuenta esta institución laboral ya que es la encargada de estar al pendiente del cumplimiento de las responsabilidades patronales. Esta es la institución que debería tener mayor apoyo y mayor eficacia para controlar esta evasión de responsabilidades y del incumplimiento. Dado que los procesos de litigio laboral no son un indicador del incumplimiento de las obligaciones patronales principalmente, sino más bien serían un indicador de la resolución de controversias entre patronos y trabajadores, no podemos basarnos en los datos cuantitativos arrojados en los litigios laborales sino que debemos ir más allá buscando indicadores que permitan medir la evasión laboral enfocando está en todo aquello que implique un incumplimiento del patrón y el detrimento de los derechos de los trabajadores, ya que la vigilancia del

incumplimiento patronal y su corrección oportuna será la vía adecuada para no acrecentar las interminables cargas de trabajo de las autoridades laborales responsables de arbitrar las controversias entre trabajadores y patrones.

Ante esta situación se cree importante tomar en cuenta algunas conclusiones y recomendaciones que han realizado los investigadores del Centro de Economía Aplicada y Políticas Públicas del ITAM Anabel Mitsuko Endo Martínez, Vidal Mendoza Montenegro y Francisco Marcos Zorrila Mateos en Coordinación de Ricardo Samaniego Breach para evitar la evasión fiscal, fenómeno que por su antigüedad ha sido mucho más estudiado que la evasión de responsabilidades laborales. A continuación mostramos sus conclusiones y recomendaciones.

5. PRINCIPALES RESULTADOS 2002-2004

ISR personas físicas retención de salarios. En ISRPF-Sal la recaudación potencial se redujo de 207 mil 952 millones a 204 mil 468 millones de pesos (a precios constantes de 2003) entre 2002 y 2004. La evasión se redujo de 35 mil 817 a 30 mil 321 millones de pesos (a precios constantes de 2003) en el mismo lapso. Como consecuencia la tasa de evasión medida pasó de 71.84% a 69.60%. Como porcentaje del PIB pasó de 0.24% a 0.22%

6. CONCLUSIONES ADICIONALES.

Aspectos Generales

La evasión como resultado de un cálculo de costos relativos del incumplimiento. Los estudios previos aportan que un determinante significativo de la evasión en México se encuentra en el costo relativo que representa cumplir con respecto al costo de incumplir. Como generalidad sigue existiendo la percepción de que la probabilidad de ser fiscalizado es baja, sobre todo para los pequeños negocios y las personas físicas, de tal manera que para los contribuyentes resulta “más caro” cumplir con sus obligaciones.

La necesidad de ampliar el sistema de información fiscal

La evasión fiscal tiene un importante componente relacionado con la capacidad del fisco para detectar y sancionar una conducta omisiva

relacionada con el incumplimiento de la obligación tributaria. A fin de disuadir al contribuyente de incurrir en prácticas de evasión fiscal, el Servicio de Administración Tributaria requiere un sistema amplio y confiable de información, que le proporcione los elementos suficientes para conocer con precisión la composición del padrón de contribuyentes, las actividades que éstos realizan, su nivel de ingreso y las posibles irregularidades u omisiones en las que pueden incurrir.³⁴⁰

Debido a lo extenso del trabajo citado anteriormente se procedera a realizar un resumen de las recomendaciones específicas y generales realizadas por los investigadores, mismas que se pueden encontrar en su investigación de la página 12 a la página 15.³⁴¹

Recomendaciones Generales.

1. Ampliar el padrón de contribuyentes. Cruzar información con otros registros públicos nacionales. Tales como INE, IMSS y los registros de la CURP.
2. Seguir impulsando el desarrollo tecnológico y la simplificación. Diseñar esquemas de deducciones e incentivos que motiven al contribuyente a presentar su declaración de impuestos.
3. Incentivar la emisión de comprobantes fiscales. Sancionado a los evasores en base al artículo 108 del Código Fiscal de la Federación. El cual establece el delito de defraudación fiscal.
4. Incluir como deducción el pago de la renta de casa habitación. Para el cálculo de ISR de personas físicas.
5. Seguir vinculando la investigación sobre evasión con el trabajo de los centros de investigación y las universidades.
6. Aumentar la percepción del riesgo. El contribuyente que evade lo hace en gran medida por la percepción de que no será detectado.

³⁴⁰ Samaniego Breach, Ricardo (coord), *Medición de la Evasión Fiscal en México*, México, ITAM, Centro de Economía Aplicada y Políticas Públicas del ITAM, 2006, pp.4-9

³⁴¹ *Ibidem.*, pp.12-15

7. Hacer más eficaces las penas y sanciones. Incorporar mecanismos que faciliten la utilización de medios electrónicos para efectos de disminuir las operaciones en efectivo, las cuales por su naturaleza son de difícil monitoreo.

8. Llevar acabo las facultades de revisión. Esta sería especialmente efectiva si se lleva a cabo sobre los sectores en los que se estima concentrada la evasión.

9. Tener cautela con el lenguaje legal en la definición de segmentos con tasas preferentes. Tener cautela con el uso de “vocablos abiertos” que permitan al contribuyente beneficiarse de determinado régimen al cual no estaba dirigido.

En relación a las funciones asignadas a la Inspección del trabajo en los artículos 541 y 542 observamos importante se consideren los puntos antes mencionados ya que el combate a la evasión fiscal es más antigua y por tanto cuenta con métodos de control más estudiados que bien podríamos aplicar al área laboral para la disminución de evasión de responsabilidades laborales.

III. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Si bien es cierto que la ley del Impuesto Sobre la Renta corresponde al ámbito de estudio fiscal también es cierto que tiene injerencia en la parte laboral puesto que todos los trabajadores de cualquier empresa de servicios de la Ciudad de México son sujetos de retención por concepto de Impuesto Sobre la Renta, impuesto que también se evade al momento de mantener a un trabajador en la informalidad, sin embargo, los trabajadores cuentan con el derecho recibir un subsidio si su salario es bajo y que en todo caso no reciben cuando se encuentran en la informalidad al igual que cuando están trabajando al margen de la ley su patrón tiende a quedarse con el dinero que les ha retenido puesto que es obligación suya retenerlo y enterarlo a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En estos casos al no realizar la aportación del impuesto retenido, los patrones están afectando indirectamente los derechos de los trabajadores pues menoscaban las aportaciones que se realizan al fisco y que sirven para financiar los servicios públicos a los que accedemos todos.

El artículo 25³⁴² es el primer artículo de interés en este cuerpo normativo pues aunque no se refiere a aspectos laborales, si está relacionado con esta materia puesto que atiende las deducciones autorizadas a los contribuyentes para cálculo del pago del ISR. Lo primero y a mi consideración importante a destacar es que dentro de estas deducciones no está permitido para los patrones incluir el pago de nómina de sus trabajadores, situación que afecta de manera contundente el pago que habría de realizar una empresa en sus operaciones cotidianas pues en muchas ocasiones, especialmente en la rama de servicios, los salarios son uno de los gastos más elevados que puede tener una empresa. Es importante hacer evidente ésta situación ya que, si se desea proponer soluciones efectivas, entonces se tendrá que buscar la raíz de problema y proponer soluciones que permitan atender los detonadores de la evasión de responsabilidades laborales. Habiendo aclarado que no se encuentra aquí adicionada ninguna fracción que considere el pago de salarios se enunciarán las fracciones especifican las deducciones posibles.

VI. Las cuotas a cargo de los patrones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluidas las previstas en la Ley del Seguro Social.

IX. Los anticipos y los rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros, cuando los distribuyan en los términos de la fracción II del artículo 94 de esta Ley.³⁴³

Analizando la fracción VI consideramos que ha sido adecuado por parte de los legisladores incluir dentro de las deducciones permitidas el pago de aportaciones patronales al IMSS.

Por otro lado al no incluir en las deducciones permitidas en este artículo el pago de salarios pero si los anticipos y los rendimientos de las cooperativas y algunas sociedades y asociaciones; es común encontrar sociedades cooperativas y asociaciones ficticias que se constituyen bajo esta figura con la única finalidad de

³⁴² Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, Nueva ley publicada en el DOF el 11 de diciembre de 2013, Incluye última reforma publicada DOF 30 de noviembre de 2016, México., p. 30

³⁴³ *Idem*.

eludir el pago de impuestos simulando pago o anticipo de rendimientos a sus integrantes cuando en realidad se trata de pagos de salarios por una relación de trabajo subordinada.

Al respecto se tiene una jurisprudencia del Estado de Yucatán que más que aclarar esta situación en nuestra opinión deja una laguna en la ley aún más amplia de la que se podría prever considerando la existencia de uno o pocos socios industriales.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 268/2012. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVA Y EL TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA, AMBOS DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO. 29 DE AGOSTO DE 2012. MAYORÍA DE TRES VOTOS; VOTÓ CON SALVEDAD SERGIO SALVADOR AGUIRRE ANGUIANO. AUSENTE: SERGIO A. VALLS HERNÁNDEZ. DISIDENTE: MARGARITA BEATRIZ LUNA RAMOS. PONENTE: JOSÉ FERNANDO FRANCO GONZÁLEZ SALAS. SECRETARIO: JUAN PABLO GÓMEZ FIERRO.

... Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

10. Es importante destacar que el citado precepto fue reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán el veintidós de diciembre de dos mil once y derivado de esa reforma se suprimió la porción normativa en la que se contemplan los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles como erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado.

15. "Artículo 1809. La aportación de los socios puede constituir en una cantidad de dinero u otros bienes o en su industria. La aportación de bienes implica la transmisión de su dominio a la sociedad, salvo que expresamente se pacte otra cosa."

"Artículo 1817. El socio que contribuye con numerario u otros valores realizables, se llama socio capitalista; el que contribuye sólo con su trabajo personal o el ejercicio de cualquier profesión o industria, se llama socio industrial."

16. "Artículo 1853. La parte de los socios en las ganancias o pérdidas será proporcional a sus cuotas, si no hubiere estipulación en contrario; si sólo se hubiere pactado la parte de cada uno en las ganancias, será igual a la de las pérdidas y viceversa."

17. "Artículo 1854. Si alguno de los socios contribuye solamente con su industria, sin que ésta se estime, ni se designe la cuota que por ella deba recibir, se observarán las reglas siguientes:

"I. Si sólo hubiere un socio industrial y otro capitalista, se dividirán entre sí por partes iguales las ganancias.

"II. Si fueren uno o varios los socios industriales y el trabajo de éstos pudiere hacerse por otro, la cuota de cada uno de ellos será la que le corresponda por razón de sueldo u honorarios.

"III. Si el trabajo del industrial no pudiere ser hecho por otro, su cuota será igual a la del socio capitalista que tenga más.

"IV. Si son varios los socios industriales y están en el caso de la fracción anterior, llevarán entre todos la mitad de las ganancias y la dividirán entre sí por convenio, y a falta de éste por decisión arbitral."

"Artículo 1855. Si el socio industrial hubiere contribuido también con cierto capital, se considerarán éste y la industria separadamente."³⁴⁴

De tal manera que para muchas empresas una estrategia para eludir el pago de impuestos y la asunción de responsabilidades laborales con sus trabajadores es el establecimiento de sociedades cooperativas y asociaciones en donde los empleados se conviertan en socios industriales y no se rijan bajo la normatividad laboral y por consecuencia los derechos que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo les confieren como trabajadores queden totalmente inválidos.

El artículo 94 correspondiente al Capítulo I sobre Los Ingresos por Salarios y en General por la prestación de un Servicio Personal Subordinado dice lo siguiente en relación a este tema de estudio:

³⁴⁴ Contradicción de Tesis 268/2012, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t3, libro XIII, Octubre de 2012, p. 1623 consultado por internet el 31 de octubre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=23872&Tipo=2&Tema=0>

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último. Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley. Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que

presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

El ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

... Se estima que los ingresos previstos en el presente artículo los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo.³⁴⁵

De este artículo lo importante de destacar es que indica que el salario deberá gravarse como ingreso para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta que habrá de retenerse a los trabajadores, considera también en su fracción II los rendimientos y los anticipos que obtengan los miembros de cooperativas, sociedades y asociaciones como ingresos gravables de Impuesto Sobre la Renta a cuenta de los socios o integrantes y por otra parte en su fracción V indica que los honorarios que reciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes

³⁴⁵ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta, op., cit.*, p.115

cuando comuniquen al prestatario que optan por pagar el impuesto en términos de este Capítulo.

Todo esto se complementa con lo tratado en el análisis del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en la página 87 de esta misma tesis, en donde se comentó la forma en como algunas empresas simulan la contratación de servicios profesionales independientes de algunos de sus trabajadores con la finalidad de deslindarse de sus responsabilidades patronales y con la finalidad también de evadir el pago de las retenciones de ISR pudiendo de esta manera ofrecer un salario mayor a sus trabajadores sin tener que cumplir con estas obligaciones pues además de firmar con sus trabajadores un contrato de prestación de servicios profesionales independientes también solicitan a ellos en la mayoría de las ocasiones el aviso requerido en el artículo 94 fracción V de la Ley del Impuesto Sobre la renta en donde los prestadores de servicios profesionales independientes solicitan que no se les apliquen las retenciones por concepto de ISR quedando ellos como únicos responsables de rendir su declaración anual a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al igual que de realizar el correspondiente pago de impuestos. Esta situación resulta ser ignorada en muchas ocasiones por los trabajadores que con el afán de mantener un trabajo estable responden a los requerimientos de los patrones a un que la contratación de manera fáctica no se lleve a cabo de acuerdo a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo ni al contrato de trabajo firmado.

El artículo 95 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta indica que los ingresos por concepto de prima de antigüedad, retiro, e indemnizaciones u otros pagos, por separación también se gravaran con el Impuesto Sobre la Renta.

Al respecto puedo decir que en mi opinión sería más adecuado reducir el porcentaje que se aplica a estos conceptos, puesto que ronda cerca del 30%, promoviendo un porcentaje menor para aquellos trabajadores que decidan que una parte considerable de los ingresos recibidos por los conceptos incluidos en el artículo 95 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se pague directamente como aportación a su fondo de ahorro para el retiro dependiendo de la edad del trabajador, permitiendo que aquellos trabajadores que son separados de sus trabajos de manera justificada o injustificada y reciben ingresos por cualquiera de los conceptos

anteriormente mencionados puedan disponer de mayor cantidad de recursos para sobrellevar su vejes.

El artículo 96 del mismo cuerpo normativo enuncia que aquellas personas que hagan pagos por conceptos a que se refieren el Capítulo en cuestión están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Como anteriormente ya se trató en esta tesis al analizar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84, el salario mínimo establecido para México dista mucho de cumplir las condiciones para permitir solventar las necesidades de un jefe de familia para poder brindar a sus dependientes casa, alimento, educación y servicios de salud, mismas que el Coneval identifica como la canasta de bienestar. Por tanto se observa que en México existe la exención del pago del impuesto Sobre la Renta a aquellas personas que ganen un salario mínimo lo cual resulta ser casi una burla puesto que muy difícilmente se encontrará personas que ganen un salario mínimo y que estén insertas en el mercado laboral formal por lo tanto esta exención resulta una farsa por no apegarse a la realidad de nuestra economía.

En el artículo 97 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se observa que indica:

Artículo 97. Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 96 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

... No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

a) Hayan iniciado la prestación con posterioridad al 1 de enero del año que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.

b) Hayan obtenido ingresos anuales por conceptos a que se refiere este Capítulo que Excedan de \$400,000.00.

c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.³⁴⁶

Con lo anterior se confirma que para los patrones basta con simular la contratación de servicios profesionales independientes y solicitar a los prestadores del servicio que les comuniquen por escrito que ellos realizarán su cálculo y pago del Impuesto Sobre la Renta. Pues se puede vislumbrar que con esa estrategia de evasión los patrones “matan dos pájaros de un tiro” como coloquialmente se dice, ya que tanto se deslindan de sus responsabilidades laborales mínimas como vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, entre otras además de evitarse también el pago de cuotas de seguridad social del trabajador, así como también evitan la obligación de retención del pago del Impuesto Sobre la Renta.

Es así que se pueden rescatar algunas ideas expresadas en el periódico La Jornada:

La trampa de contratar por honorarios a trabajadores busca evitar que éstos gocen de derechos laborales. Se actualiza un verdadero fraude, ya que no existe correspondencia entre el contenido del contrato y la actividad que se realiza.

El contrato por honorarios omite el pago de prestaciones como aguinaldo y vacaciones, la estabilidad laboral e inclusive el derecho a la seguridad social. Si un trabajador o su familia sufren un accidente o enfermedad tendrán que rascarse con sus propias uñas. Se trata de auténticos indocumentados laborales, que sufren las condiciones que prevalecían a principios del siglo pasado, antes de las primeras normas jurídicas protectoras del trabajo.³⁴⁷

No importando lo anterior se invoca la siguiente tesis jurisprudencial con la que hacemos evidente que no obstante que muchos patrones utilizan esta estrategia, no resulta ser efectiva frente a los tribunales laborales, a un que quizá si influya para que el trabajador tenga la impresión de que no cuenta con un respaldo solido de sus derechos laborales, sin embargo corresponderá a las autoridades y a las

³⁴⁶ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, op. cit., p.119

³⁴⁷ Alcalde Justiniani, Arturo, *Honorarios, jurisprudencia destacada*, La Jornada, México, 21 de mayo 2005. Consultada por internet el 01 de noviembre de 2018 en <http://www.jornada.com.mx/2005/05/21/index.php?section=opinion&article=019a1pol>

instituciones educativas asesorar a los trabajadores para brindarles certeza sobre sus derechos.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES....se advierte que aun cuando no se exhiba el nombramiento relativo o se demuestre la inclusión en las listas de raya, la existencia del vínculo laboral entre una dependencia estatal y la persona que le prestó servicios se da cuando se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral. En ese sentido, si se acredita lo anterior, así como que en la prestación del servicio existió continuidad y que el trabajador prestó sus servicios en el lugar y conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica, se concluye que existe el vínculo de trabajo, sin que sea obstáculo que la prestación de servicios se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales, pues no es la denominación de ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados al Estado, de tal suerte que si éstos reúnen las características propias del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, éste debe tenerse por acreditado.³⁴⁸

Regresando al análisis de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 98 indica la obligaciones que tendrán los contribuyentes que tengan ingresos por los conceptos señalados en el mismo Capitulo y señala como una de sus obligaciones la siguiente:

II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 99 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su

³⁴⁸ Tesis 2a./J. 20/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, marzo de 2005, p.316 consultada por internet en <https://suprema-corte.vlex.com.mx/vid/jurisprudencial-segunda-sala-jurisprudencia-27181798>

caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Presentar la declaración anual en los siguientes casos:

...

b. Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.³⁴⁹

Este artículo ratifica la información revisada en los dos artículos previos del mismo cuerpo normativo y cuenta con una fracción que a nuestra consideración resulta ser elemental, ya que el trabajador también tiene la obligación de solicitar sus constancias de retención del Impuesto Sobre la Renta que realiza su patrón, no en el ejercicio de un derecho sino en el cumplimiento de una obligación.

En el artículo 99 de esta Ley fiscal se indicarán algunas de las obligaciones con que cuentan los patrones y que resultan de interés para este estudio. El artículo enuncia lo siguiente:

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de esta Ley.

II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de esta Ley.

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

³⁴⁹ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, op. cit., p.119

IV. Solicitar, en su caso, las constancias y los comprobantes a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes. Adicionalmente, deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.³⁵⁰

Aquí se puede observar que es obligación de los patrones entregar estas constancias a los trabajadores por las retenciones que realicen a su salario por concepto de Impuesto Sobre la Renta. Y aunque se está muy de acuerdo con las responsabilidades que la autoridad fiscal atribuye a los patrones al asignar la responsabilidad de vigilar que sus trabajadores encuentren datos de alta en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se considera que realizar estas retenciones por otros medios resultaría sumamente difícil de efectuar.

Derivado de la revisión de la Ley Federal del Trabajo como marco normativo secundario regente de las relaciones de trabajo se concluye que requiere grandes modificaciones para adaptarse a las necesidades de los tiempos actuales y para poder conseguir un mayor cumplimiento de estas disposiciones ya que no basta con reformar uno o dos artículos cuando resulta indispensable considerar aspectos tan básicos como el salario mínimo y sus comisiones para definirlo.

Por otra parte será indispensable considerar la posibilidad de crear diferenciaciones en la legislación laboral en donde se incluyan a las microempresas de manera más frecuente, orientándolas al cumplimiento de la normatividad en función de sus posibilidades, ya que a pesar de que se incluyen algunas consideraciones para este tipo de empresas en el mismo instrumento normativo, las

³⁵⁰ *Ibidem.*, p.120

leyes no cuentan con suficientes adecuaciones o ajustes que permitan a las microempresas prosperar y crecer lográndose con ello el objetivo de la legislación laboral sobre promover la creación de empleos e impulsar la productividad.

IV. Ley del Seguro Social

A continuación, se abordarán diversos artículos de la Ley del Seguro Social que se encuentran altamente relacionados con la evasión de responsabilidades patronales y que resultan sumamente interesantes e importantes de revisar ya que afectan los derechos más esenciales de los trabajadores como lo son la seguridad social. No se debe olvidar que la Ley del Seguro Social únicamente se avoca a atender lo relacionado a Seguridad Social de las personas que se encuentran regidas por el apartado A del artículo 123.

Debido a la extensión del cuerpo normativo en cuestión y a su injerencia en el tema estudiado dedicaremos a elaborar un resumen de algunos de sus artículos de interés.

Se comenzará abordando el artículo 11 que se encuentra ubicado en el Capítulo I sobre las Generalidades.

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.³⁵¹

Del artículo anterior se observa que existen diferentes seguros que resultan afectados al no brindar la protección más esencial al trabajador sobre seguridad social.

Artículo 12.³⁵² Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

³⁵¹ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social*, México, Incluye última reforma publicada en el DOF el 12 de noviembre de 2015, p.4 consultada por internet en mayo de 2018 en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

³⁵² *Idem*.

I. Las personas que presten, en forma permanente o eventual un servicio remunerado, personal y subordinado.

II. Los socios de sociedades cooperativas, y

III. La persona que determine el Ejecutivo Federal a través de Decreto.

A lo anterior se puede observar que la afiliación de los trabajadores al Seguro Social es una obligación no una opción independientemente las prestaciones contractuales que los trabajadores reciban además de que se debe considerar si los trabajadores son permanentes o incluso aun cuando sean eventuales deberán contar con esta prestación.

En el artículo 13³⁵³ se indica voluntariamente quienes podrán ser sujetos de aseguramiento el régimen obligatorio y enuncia los siguientes:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

IV. Los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V. Los trabajadores al servicio de administraciones públicas de la Federación mediante convenio con el Instituto.

De acuerdo a lo anterior se observa que a pesar de que hay una consideración especial para las industrias familiares, no existe una diferenciación entre micro, pequeña empresa y gran empresa. En términos generales, las micro, pequeñas y grandes empresas están obligados de la misma manera, en el caso de las microempresas siempre que no incurran en alguna de las fracciones enunciadas en el artículo 13 de esta ley, aunque habría que mencionar que cualquier empresa que inicia por el núcleo familiar y se comienza a expandir en algún momento al contratar a una persona ajena al mismo núcleo contraería de manera inmediata las obligaciones a que se sujetan los patronos en el artículo 12 de este cuerpo normativo, situación que parece adecuada pero en donde se cree también que

³⁵³ *Idem.*

debería haber consideraciones especiales respecto del cálculo de la aportación que este tipo de empresas estarían obligadas a pagar pues no cuentan con las mismas capacidades económicas ni profesionales de las grandes empresas. Como lo indica el Dr. Alfredo Sánchez Castañeda:

¿Es posible un derecho del trabajo diferenciado? La respuesta inmediata es: sí. En realidad, el derecho del trabajo mexicano ya acepta la aplicación diferenciada de sus normas. En principio se aplica de manera general para todos los trabajadores, pero admite ciertas excepciones en función del género, de trabajos especiales y en materia de trabajo familiar.

En materia de trabajo familiar, la legislación laboral ya hace algunas excepciones. La ley entiende como talleres familiares, aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. No se aplica a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT), con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. La inspección del Trabajo se debe encargar del cumplimiento de estas últimas normas (arts. 351-353 LFT).

Cabe señalar que Mario Deveali promovió en los años cincuenta una regulación diferencial para las PYMES basándose en dos consideraciones:

a) El elemento cuantitativo. En el derecho del trabajo existen ciertas normas cuyo objetivo es regular las relaciones laborales para aquellos establecimientos que no cuenten con un número mínimo de trabajadores. También señala que donde existe un mayor número de trabajadores, el empleador pasa a tener un riesgo previsible, en cuanto al costo de producción y pago de indemnizaciones, que en caso de que éstos se generen, no produce desequilibrios financieros. Justifica su postura en que el derecho del trabajo se caracteriza por su tendencia realista, que sacrifica la justicia perfecta a la necesidad de aplicar la norma laboral a todos los casos concretos aunque se aplique una justicia menos perfecta.

b) El equilibrio interno. Entiende Deveali, que el principio protector no debe afectar el equilibrio interno entre los diferentes

intereses en juego por la existencia y funcionamiento de una empresa. Sin embargo, se afecta el equilibrio interno de una PYME cuando la regulación laboral sólo es pensada y elaborada para la estructura y funcionamiento de las grandes empresas.³⁵⁴

El artículo 15³⁵⁵ de la Ley del Seguro Social atiende las obligaciones del patrón y enlista las siguientes:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores. Comunicar altas y bajas, modificaciones del salario. Todo lo anterior en un plazo no mayor a cinco días hábiles;

II. Llevar registros en los que se asiente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importa al Instituto;

IV. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la Ley y los reglamentos que correspondan.

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto.

VII. Cumplir con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Respecto de las obligaciones relacionadas con las empresas de servicios estas son las disposiciones que atiende este artículo. Como se puede ver aunque no son muchas las obligaciones patronales con el simple hecho de solicitarse al patrón determinar las cuotas obrero patronales que habrán de pagarse al Instituto y considerar para su cálculo operaciones complejas que exigen del conocimiento de la Ley, esto requiere la contratación de un profesionista experto que apoye a los

³⁵⁴ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Condiciones laborales de las micro, pequeña y mediana empresa: un enfoque regulatorio diferente*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, p. 73

³⁵⁵ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social*, México, *op., cit.*, p.5

patrones para que puedan calcular los importes de sus aportaciones obrero patronales por concepto de seguridad social. Lo anterior resulta importante y se liga con la propuesta de un derecho del trabajo diferenciado ya que en lugar de facilitar el cumplimiento de esta disposición para las micro y pequeñas empresas esto lo complica volviendo todo un tema de estudio. Cuando resulta ser obligación del contribuyente calcular y enterar los pagos, debería resultar una de dos opciones, o el Estado debería ser el obligado en el cálculo de las aportaciones o debería simplificar la forma de calcular estas aportaciones para las micro y pequeñas empresas de tal forma que no se vieran en la necesidad de buscar un profesional independiente que les cobre honorarios por el cálculo de sus cuotas. Se debería considerar para estos casos el ahorro hacia las micro y pequeñas empresas poniendo a su disposición oficinas efectivas o medios tecnológicos que permitan calcular las aportaciones de seguridad social de los trabajadores y además emitir las cédulas de cálculo de aportaciones que cumplan con todos los requisitos que manda la ley.

El artículo 15-A³⁵⁶ en resumidas cuentas dice que cuando participe un intermediario laboral, ambos patrones serán responsables solidarios respecto de las obligaciones contenidas en esta ley. De tal forma que el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores.

El artículo 16³⁵⁷ dice que aquellos patrones que cuenten con 300 o más trabajadores estarán obligados a dictaminar su cumplimiento ante el Instituto por contador público autorizado. Y también indica que aquellos patrones que presenten dicho dictamen no serán sujetos de visitas domiciliarias.

Resulta ser contradictorio este artículo ya que si se solicita a los patrones que dictaminen sus actividades por medio de un contador público autorizado, deja en manos de ellos elegir y contratar al profesional en cuestión parcializando o polarizando el interés del profesional ya que en caso de no favorecer al patrón no volverá a ser contratado por este además de que en nuestra opinión lo más

³⁵⁶ *Ibidem.*, p.6

³⁵⁷ *Ibidem.*, p.7

adecuado sería que el patrón realizará el pago del dictamen al Instituto y este designara un contador público autorizado para llevar a cabo el dictamen, buscando con ellos que se desligarán los resultados del dictamen con los intereses del profesionista independiente por seguir contando con un cliente.

Artículo 18.³⁵⁸ Los trabajadores tienen derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el periodo laborado y los salarios percibidos.

Lo anterior resulta sumamente importante pero poco aplicado. La disposición anterior resulta ser muy benéfica para los trabajadores pero consideramos que no es una realidad que se vea reflejada ni un derecho que la mayoría de los trabajadores ejerciten. Con los medios tecnológicos actuales debería implementarse alguna plataforma en la que los mismos trabajadores tramitaran su alta al ingresar a sus centros de trabajo mediante el uso de algún número telefónico designado especialmente para las altas de trabajadores, etc. Tal como actualmente existe, en la rama educativa en nuestro país, el derecho de poder interponer alguna queja en el buzón escolar de la Secretaría de Educación Pública mediante una llamada telefónica, debería ser posible que cada trabajador pudiera reportar su alta en la plantilla de un patrón para que el Instituto incamente se encargase de enviar al patrón el cálculo del importe de sus cuotas por cubrir por determinado trabajador.

Artículo 19.³⁵⁹ Las sociedades cooperativas pagarán la cuota correspondiente a los patrones, y cada uno de los socios cubrirá sus cuotas como trabajadores.

En este artículo tanto como en el 12 fracción II de esta Ley no se especifica que la obligación del pago de cuotas de seguridad social corra a cargo del patrón, debido a que al pertenecer a una sociedad cooperativa, los socios como tal pertenecen a una colectividad con un mismo fin social pero no cuentan con un patrón. De tal modo que la responsabilidad del pago de cuotas por concepto de seguridad social queda exclusivamente a cargo de los socios en su individualidad. Es por lo anterior que esta la identificamos como una de las formas de evasión de

³⁵⁸ *Ibidem.*, p.8

³⁵⁹ *Idem.*

responsabilidades patronales preferidas por los patrones al deslindarse de varias responsabilidades de manera simultánea.

Artículo 22.³⁶⁰ Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto serán estrictamente confidenciales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará cuando:

- I. Se trate de juicios y procedimientos en que el Instituto fuera parte;
- II. Se hubieran celebrado convenios de colaboración con la Federación, entidades federativas, o municipios o sus respectivas administraciones públicas para intercambiar información.
- IV. En los casos previstos en la ley.

El instituto podrá celebrar convenios de colaboración con los sectores social o privado para el intercambio de información estadística.

Respecto del artículo anterior podemos recordar algunas de las recomendaciones extraídas de la investigación del Centro de Economía Aplicada y Políticas Públicas del ITAM, en donde se recomienda en sus recomendaciones generales:

Cruzar información con otros registros públicos nacionales, tales como el Registro Federal de Electores, los registros de la Clave Única del Registro Poblacional, del Instituto Mexicano del Seguro Social, o cualquier otro sistema que permita aumentar, corroborar y controlar un padrón confiable y adecuado para mejorar los procesos de fiscalización.³⁶¹

Se considera que sería muy adecuado reformar este artículo permitiendo a las autoridades laborales establecer convenios de intercambio de información con instituciones privadas como bancos o aseguradoras puesto que en algunas empresas se contratan seguros para cubrir de manera parcial los riesgos de indemnización por accidentes, sin embargo estos no siempre contemplan atención médica a enfermedades o si la consideran es bajo los requisitos que exigen las empresas privadas sobre antigüedad en las pólizas contratadas.

³⁶⁰ *Ibidem.*, p.8

³⁶¹ Samaniego Breach, Ricardo (coord), *Medición de la Evasión Fiscal en México, op., cit.*, p.13

Artículo 27.³⁶² Tiende lo relativo a la forma de integrar el salario base de cotización y los conceptos que se excluyen de este, tales como:

- I. Los instrumentos de trabajo;
- II. El ahorro cunado cumpla las condiciones especificadas o las cantidades entregadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades.
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen de forma onerosa a los trabajadores.
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre que cumpla los requisitos previstos en este artículo.
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad.
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas a algún plan de pensiones.
- IX. El tiempo extraordinario.

Respecto a lo anterior es importante considerar que todas estas prestaciones no integran el salario base, el cual sirve para el cálculo de aportaciones obrero patronales y estatales por concepto de seguridad social, dentro de las cuales se encuentra ahorro para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, todo ello resulta trascendental ya que en base a esos cálculos tanto el patrón, como los obreros, como el Estado se encontraran realizando las aportaciones correspondientes de las cuales el trabajador podrá tener disfrute a largo plazo. En mi opinión el excluir algunos elementos del salario base de cotización disminuye el monto por pagar por concepto de seguridad social para las tres partes, sin embargo esto es en detrimento de los beneficios que recibirá el trabajador a largo plazo.

³⁶² Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social*, México, *op., cit.*, p.10

Se considera que si bien es necesario buscar la forma de reducir las aportaciones de seguridad social, no en todos los casos resulta ser lo más adecuado, ya que quienes encuentran más difícil de cumplimentar esta obligación son las micro y pequeñas empresas, sin embargo las grandes empresas por lo regular contratan despachos de asesores que le permiten aprovechar estas formas de reducción del salario base para generar una aportación menor por concepto de seguridad social, sin embargo la micro y pequeña empresa ven muy difícil acceder a este tipo de asesoría, generando mayores costos para ellas.

Artículo 34.³⁶³ Atiende los lineamientos que habrán de seguirse en caso de modificaciones al salario base de cotización. Y se indican las siguientes:

I. Cuando el perciba retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida se considerará dentro de las modificaciones al salario base de cotización.

II. El patrón contará con 5 días hábiles para notificar las modificaciones al salario a partir de que estas se realicen.

III. Si el salario se integra por elementos variables estos se adicionarán dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado.

Si la modificación se origina por revisión de contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.

Las sociedades cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios.

Como se ve en las disposiciones anteriores se contemplan diversos plazos para dar aviso de las modificaciones al salario base para determinar las aportaciones de seguridad social, mismas que de no cumplirse generan consecuencias negativas para los patrones. Sin embargo muchas empresas acostumbran a dar de alta a sus trabajadores de manera extemporánea a la fecha en que realmente los contratan o imponen algunas condiciones como generar cierta

³⁶³ *Ibidem.*, p.12

antigüedad para poder ofrecer esta prestación, e incluso algunas más dan de baja a sus trabajadores de manera intermitente para reducir el pago de

Artículo 36.³⁶⁴ Indica que corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Como anteriormente ya se trató en esta misma tesis, el salario mínimo para nuestro país no cubre las necesidades básicas de una familia, por lo que se considera que esta clase de artículos en donde se pretende ofrecer un subsidio o un apoyo a aquellos trabajadores que ganen un salario mínimo parece no tener sentido pues definitivamente no resulta un beneficio aplicable en la realidad. Para complementar esta opinión se compartirán los datos publicados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que indica que para 2010 el salario de cotización más bajo registrado en las entidades federativas correspondía a Yucatán y rondaba entre los 214 y los 216 pesos diarios.³⁶⁵

Artículo 38.³⁶⁶ Indica que el patrón deberá retener las cuotas que a los trabajadores les corresponde cubrir.

Artículo 39.³⁶⁷ El patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo a más tardar el día diecisiete de cada mes inmediato siguiente.

De lo anterior se sigue que si el patrón no está pagando las cuotas por concepto de seguridad social, entonces se encontrara defraudando a los trabajadores y al fisco puesto que por Ley se encuentra obligado a hacer las retenciones a los trabajadores por tanto y al no ponerlas en disposición de la autoridad correspondiente se encontraría sustrayendo para beneficio propio las retenciones de la parte que corresponda pagar a los trabajadores y omitiendo la parte que le corresponde pagar a él.

³⁶⁴ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social, op., cit.*, p.13

³⁶⁵ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Salario de cotización al IMSS por Entidad Federativa*, México, 2010, Cuadro II.3.2 consultado por internet el 04 de noviembre de 2018 en http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=2

³⁶⁶ Cámara de Diputados, *Ley del Seguro Social, op., cit.*, p.13

³⁶⁷ *Idem.*

Los artículos 41, 42 y 43³⁶⁸ de la Ley del Seguro Social tratan sobre el seguro de riesgos en el trabajo y se encarga de definir accidente de trabajo y enfermedad de trabajo. Respecto de estos artículos se puede decir que en muchas ocasiones los patrones acostumbran a contratar un seguro contra accidentes, a empresas privadas, que permita afrontar riesgos derivados de accidentes de trabajo, todo esto con la finalidad de ahorrar en el pago de prestaciones de seguridad social, sin embargo puede que los trabajadores queden protegidos respecto de algunos accidentes que puedan sufrir desde que salen de su domicilio hasta que regresan a él durante los días que acuden a laborar, pero no quedan cubiertos en lo que se refiere a enfermedades de trabajo, o enfermedades que no están relacionadas con el trabajo, quedando expuesto a contraer alguna enfermedad derivada de su actividad laboral o no y que no cuenten con cobertura de ningún tipo corriendo por su cuenta todos los gastos que de ahí se originen. Para bien de los trabajadores se encuentran respaldados por la Ley pero es un factor que a veces los trabajadores no consideran al momento de aceptar un empleo que de manera ilegal no ofrece seguridad social sobre todo cuando son muy jóvenes no se preocupan por cuestiones que repercutirán a largo plazo, al igual pasa con sus aportaciones al Instituto Nacional para la Vivienda o con sus aportaciones para el Fondo para el Retiro.

El artículo 70³⁶⁹ del mismo cuerpo normativo atiende lo relacionado al régimen financiero de las aportaciones y en él se indica lo siguiente: “Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.”³⁷⁰

El artículo 71.³⁷¹ Indica que las cuotas por seguro de riesgos de trabajo que deban pagar los patrones se calcularán en relación con el salario base y con los riesgos relativos a la actividad que desempeñe la empresa u organización. Por tanto, se retoma la consideración que se había realizado anteriormente en donde

³⁶⁸ *Ibidem.* p.17

³⁶⁹ *Ibidem.* p.24

³⁷⁰ *Idem.*

³⁷¹ *Idem.*

se revisaba la importancia de establecer una base real de los ingresos que recibe el trabajador puesto que finalmente a él es a quien le afectarán positiva o negativamente estos datos al momento de sufrir algún accidente, o al solicitar el pago de alguna de las prestaciones a la que tenga derecho. Es por esto que se insiste tanto en la necesidad de cerciorarse de que el patrón cuenta con los bienes suficientes para obligarse a contraer obligaciones laborales o que se disponga a pagar una fianza que garantice la cobertura de todos estos derechos correspondientes a los trabajadores.

El artículo 73.³⁷² Proporciona una tabla indicando la siniestralidad por clase y indica que al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media.

En relación a varios de los artículos de la Ley del Seguro Social ya analizados se tienen algunos resultados de una investigación realizada en Colombia sobre evasión y elusión en materia de Seguridad Social.

En la revisión documental llevada a cabo en esta investigación, se observa que existen pocas referencias sobre la evasión y elusión en el Sistema General de Riesgos Profesionales. No obstante, la exploración de esta literatura aporta un marco teórico para evaluar los determinantes de la evasión y la elusión. Así mismo, proporciona un marco metodológico para su medición.

1. Evasión y elusión.

El Ministerio de la Protección Social, a través de la Dirección General de Riesgos Profesionales, emitió la circular unificada del año 2004, en la que se define la evasión como la omisión de la obligación legal del empleador de afiliar al trabajador al Sistema General de Riesgos Profesionales. Algunas formas de evasión son:

1. El empleador se afilia a una ARP (Administradora de Riesgos Profesionales), y reporta un número inferior de trabajadores al que realmente tiene en su nómina, con lo cual se ahorra la cotización mensual de un

³⁷² *Ibidem.* p.25

porcentaje de ellos, pero los expone, y se expone, a un riesgo innecesario por no cobertura.

2. El empleador no cumple con la obligación de afiliarse a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP), y por lo tanto, al no cotizar la cantidad que le correspondería no está ofreciendo la cobertura en riesgos profesionales a sus empleados.

3. La elusión, definida también en la referida circular unificada, es la práctica mediante la cual se cotiza al Sistema General de Riesgos Profesionales sobre un valor inferior al realmente devengado por el trabajador; también, lo es cotizar por una actividad o clase de riesgo que no corresponde, haciéndolo por menor valor del que evidentemente se debe cancelar.

Las siguientes son algunas formas de elusión:

1. El empleador reporta el número total de trabajadores, pero con un salario inferior al que devengan, y en consecuencia el monto mensual de su cotización está por debajo del que realmente debe entregar a la ARP.

2. El empleador que tiene una empresa en la que se realizan distintas actividades con diferente exposición al riesgo, y cotiza un valor inferior al que realmente le corresponde, a pesar de que los trabajadores si están expuestos a una mayor clase de riesgo.³⁷³

De la revisión de la fracción anterior de la investigación realizada en Colombia por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca podemos concluir que seguramente en México se aplican la mayoría de estas formas de evasión y elusión de responsabilidades patronales respecto de la Seguridad Social, situación que merma y afecta las prestaciones de los trabajadores a largo plazo.

³⁷³ Rincón Correa, Luis Fernando, Cortes Torres, Jorge Antonio, Rivera Umaña, Yolanda Esperanza y Soto Chaparro, Luis Carlos, *La evasión y elusión en el Sistema General de Riesgos Profesionales de las organizaciones afiliadas al Sistema General de Seguridad Social, en la ciudad de Bogotá, D.C., 2000-2006*, NOVA Publicación científica en Ciencias Biomédicas, vol. 9, núm. 15, Colombia, Julio-diciembre 2011, p.139 consultado por internet en http://www.unicolmayor.edu.co/invest_nova/NOVA/NOVA16_ARTORIG3_EVADE.pdf

Artículo 77. Indica que el patrón que estuviera obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo y no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y especie.

También se agrega que la misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores con un salario menor al real percibido por el trabajador.

En muchas ocasiones las empresas, o los patrones no miden las consecuencias de estos actos indebidos como no asegurar a sus trabajadores ante las instituciones públicas designadas para ello, esto se vuelve todavía más grave cuando ocurre un siniestro en el que desde luego el más afectado es el trabajador pero los patrones desconocen algunas consecuencias. La investigación realizada por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca nos muestra algunas de las consecuencias que existen en Colombia y que son muy parecidas a las existentes en México.

La revisión de los aspectos anteriores, permite plantear que las consecuencias que tienen los fenómenos de evasión y elusión son las siguientes:

Para el empleador.

El empleador es el mayor responsable y el que asume la carga económica más gravosa, en caso de que un trabajador de su organización se accidente o enferme por causa o con ocasión del trabajo. A él le corresponderá no solo una responsabilidad laboral por el hecho de ser su empleado, sino también una responsabilidad civil, administrativa y penal, en caso de que su empleado muera o quede herido.

La responsabilidad laboral.

Consiste en asumir todas las prestaciones asistenciales y económicas que se generen a raíz del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, respondiendo aún con su propio patrimonio.

La responsabilidad civil.

Donde debe asumir la indemnización de los perjuicios causados al trabajador o a su familia por causa del ATEP (accidente de trabajo o enfermedad profesional), cuando existen circunstancias imputables a él,

como la negligencia, la imprudencia, el incumplimiento o desconocimiento de la norma o reglamentos, especialmente en lo relacionado con la culpa patronal o por violar o desconocer las normas de salud ocupacional que también se encuentran reiteradas en la Circular unificada de 2004, como son la realización de exámenes médicos ocupacionales, el suministro de elementos de protección y seguridad personal, al igual que el desarrollo de acciones de promoción y prevención frente a los factores de riesgo de la empresa. En este aspecto, se indemniza todo lo que se acredite como perjuicios o daños materiales, en sus manifestaciones de daño emergente, lucro cesante, daños morales y fisiológicos no contemplados en responsabilidad laboral. La responsabilidad administrativa. Es aquella que se genera por el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones que le impone la Ley en materia de afiliación, pago de aportes y acciones en salud ocupacional. La multa puede ascender hasta 500 salarios mínimos legales vigentes.

La responsabilidad penal.

En un accidente de trabajo o enfermedad profesional, puede darse por actitud dolosa intencional y determinada cuando hay perfecta correspondencia entre la voluntad del agente y el resultado de su conducta. El hecho también puede derivarse de la actitud culposa, cuando el agente realiza el hecho punible por falta de previsión del resultado previsible o cuando habiéndolo previsto, confió imprudentemente en poder evitarlo; ésta puede ser ocasionada por negligencia, imprudencia o impericia. Por último, puede haber una culpabilidad preterintencional, cuando su resultado, siendo previsible, excede la intención del agente, es un estado entre el dolo y la culpa. Todas las anteriores conductas típicas generan una sanción de acuerdo con el código penal y que consisten en privación de la libertad y o imposición de multas.

Para el trabajador.

Es realmente el más afectado, ya que además de estarle violando el derecho irrenunciable a la seguridad social contemplado en nuestra

Constitución Política, en el caso de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el trabajador no tendría derecho a las prestaciones asistenciales y económicas de forma debida y en el momento oportuno, además de verse en la obligación de iniciar acciones jurídicas en contra del empleador, para que le responda, hecho que puede tardar mucho tiempo si no se ven vulnerados derechos fundamentales, donde podrá iniciarse una acción de tutela como mecanismo transitorio, en razón a la lentitud de los procesos judiciales en las demandas laborales.

Para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

En primer lugar, el Sistema pierde cobertura y no se cumple la finalidad para la que fue establecido, lo que genera un problema social grave, por cuanto muchos trabajadores quedan desprotegidos. En segundo lugar, se pone en riesgo la estabilidad financiera de las instituciones, y en tercer lugar, se desconoce el otorgamiento de prestaciones asistenciales y económicas a las víctimas de los accidentes y enfermedades, así como la pérdida de la credibilidad en las instituciones y en el Sistema General de Riesgos Profesionales.³⁷⁴

En México las consecuencias son muy similares, como se observa no son pocas y afectan a una multiplicidad de personas que participan en estos infortunados fenómenos, sin embargo, no se debe olvidar que si bien los accidentes o enfermedades de trabajo son infortunados acontecimientos, la obligación de aseguramiento de los trabajadores es del patrón. El problema mayor se puede encontrar cuando se trata de micro y pequeñas empresas ya que a veces ni siquiera los dueños de las mismas cuentan con un soporte de seguridad social que los respalde ante eventualidades catastróficas como lo son los accidentes o enfermedades, pero por otra parte también se tiene el problema de las grandes empresas que ofrecen trabajo a sus empleados mediante outsourcing y supuestamente se deslindan de responsabilidades laborales. Aunque se sabe que la ley las obliga de manera solidaria en estos casos, muchas veces los trabajadores

³⁷⁴ Rincón Correa, Luis Fernando, Cortes Torres, Jorge Antonio, Rivera Umaña, Yolanda Esperanza y Soto Chaparro, Luis Carlos, *op. cit.*, p.145

desconocen este hecho y suponen que se encuentran desprotegidos en caso de ocurrir algún siniestro y de hecho pues en gran parte así es puesto que aun que exista forma de establecer responsabilidades laborales, el procedimiento para hacerlo toma su tiempo, tiempo que resulta de vital importancia para el trabajador.

El artículo 83 del mismo cuerpo normativo establece que los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- I. Facilitando la investigación.
- II. Proporcionando datos estadísticos.
- III. Colaborando con la difusión de normas.

Resulta ser que como se expresan en la legislación sobre seguridad social para empresas de servicios regidas por el apartado A, es una forma muy adecuada de prevenir accidentes o riesgos de trabajo y enfermedades de trabajo, sin embargo es necesario decir que desafortunadamente en la realidad las cosas no se desarrollan de esa manera, ya que a veces las autoridades del Instituto encargadas de visitar las empresas de reciente constitución para autorizar su registro patronal ni si quiera realizan la primer visita domiciliaria en donde se certifica la existencia de la empresa y la coincidencia con las características descritas en la solicitud de inscripción como patrón.

Es por este motivo que aun que se cuente con una legislación impregnada de buenos motivos y procedimientos puntuales, de poco o nada servirá si no se llevan a la práctica.

Artículo 106. Correspondiente a la Sección Cuarta sobre el Régimen Financiero. Indica que las prestaciones ofrecidas por el Instituto se financiarán de la siguiente forma.

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal.
- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá

además la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente al trece punto nueve por ciento de una salario mínimo general para el Distrito Federal.

El artículo en revisión se considera de suma importancia ya que se identifica como uno de los detonadores de la evasión de responsabilidades laborales relacionadas con la seguridad social, especialmente en las micro y pequeñas empresas, ya que en la fracción I del citado artículo no existe ninguna diferenciación entre micro, pequeña, mediana y gran empresa, por tanto se considera que todas cuentan con las mismas posibilidades económicas para solventar el pago de las cuotas derivadas del aseguramiento de los trabajadores, en consecuencia esta cuota fija resulta ser bastante onerosa para las micro y pequeñas empresas al grado de ser incosteables y de considerarlo un lujo más que una necesidad. Incluso es inconsistente la forma que se ha establecido para financiar la seguridad social de los trabajadores, ya que en todo caso resulta ser una obligación del Estado y no de las empresas. Este argumento se basa en el inequitativo establecimiento de la cuota fija a pagar por seguridad social en donde las empresas sin importar su tamaño y el Estado cuentan con la misma tasa a aplicar para determinar la cuota fija de aportación, además de que en la fracción segunda del mismo artículo se anexa una contribución más equivalente a una tasa del seis por ciento en caso de que el pago del trabajador rebase los tres salarios mínimos, pago que queda a cargo de los patrones. Es por eso que se afirma que la asignación de responsabilidades por seguridad social se encuentra distribuida de manera inequitativa al dejar mayor carga a los patrones en algunas coberturas como la de maternidad y al no hacer una diferenciación entre micro, pequeña, mediana y gran empresa. Esta situación sin duda afecta a las empresas en México y al desarrollo de estas, pero principalmente y en el fondo afecta a los trabajadores quienes reciben los perjuicios de esta distribución inequitativa que promueve la evasión de responsabilidades por

parte de las micro y pequeñas empresas, que son quienes cuentan con trabajadores que más requieren este servicio.

Además de lo anterior se identifica que el artículo en cuestión se ve afectado en la práctica por el artículo Décimo Noveno Transitorio del Decreto publicado el 21 de diciembre de 1995 en el cual se establece lo siguiente:

La tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el primero de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.³⁷⁵

De acuerdo a lo decretado el 21 de diciembre de 1995 la tasa aplicable de acuerdo a la fracción I de la Ley del Seguro Social corresponde al 20.4% y no al 13.9 como lo indica la legislación vigente evidenciando un error legislativo en la ley aplicable que sin duda alguna afecta el cálculo del financiamiento de la seguridad social y que en este apartado nos ocupa.

Igual que lo anterior ocurre con lo relativo a la UMA

V. Código Fiscal de la Federación

Resulta un tanto sorprendente que en una investigación de carácter laboral se realice un análisis de un cuerpo normativo fiscal, ya que aparentemente no tienen relación, sin embargo, se considera que de acuerdo a esta investigación se tienen elementos estadísticos suficientes para creer que uno de los principales objetivos al evadir las responsabilidades laborales está fuertemente relacionado con el ahorro y la disminución de pagos que se realizan al fisco. Además de lo anterior se tiene conocimiento de que el Derecho Fiscal es mucho más antiguo que el Laboral y que se desarrolla a mayor velocidad por lo que se ha decidido hacer una revisión de algunos artículos del Código Fiscal de la Federación en la búsqueda de elementos que permitan adaptar algunas disposiciones fiscales a los cuerpos normativos laborales para eficientar la vigilancia del respeto a los Derechos de los trabajadores, pero en especial conseguir que se mantenga un conocimiento veraz y oportuno de las condiciones de los trabajadores en México.

³⁷⁵ Cámara de Diputados, *Decreto del 21 de diciembre 1995*, Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre 1995, p. 62 consultada en octubre de 2019 por internet en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_orig_21dic95.pdf

Se comenzará con el análisis del Capítulo II que trata sobre los medios electrónicos que se considera podrían ser de gran utilidad para eficientar las funciones de vigilancia y supervisión del cumplimiento de las normas laborales.

El Artículo 17-D³⁷⁶ en su primer párrafo indica lo siguiente: “Cuando las disposiciones fiscales obliguen a presentar documentos, éstos deberán ser digitales y contener una firma electrónica avanzada del autor, salvo los casos que establezcan una regla diferente. Las autoridades fiscales, mediante reglas de carácter general, podrán autorizar el uso de otras firmas electrónicas.”

En su tercer párrafo dice “una firma electrónica avanzada, amparada por un certificado vigente sustituirá a la firma autógrafa del firmante, garantizará la integridad del documento y producirá los mismos efectos que las leyes otorgan a los documentos con firma autógrafa, teniendo el mismo valor probatorio.”³⁷⁷

También aclara que se entiende por un documento digital; definición que se puede preservar para fines laborales.

Artículo 17-E.³⁷⁸ Trata sobre los acuses de recibido que deberá ser emitido por la autoridad fiscal cuando un contribuyente remita un documento digital.

Artículo 17-F.³⁷⁹ Especifica que servicios podrá proporcionar El Servicio de Administración Tributaria y serán: verificación de la identidad de los usuarios, comprobar la integridad de los documentos digitales expedidos por las autoridades fiscales, llevar registros de identificación y de vinculación y emitir certificados, poner a disposición de los firmantes los dispositivos para crear y verificar firmas electrónicas avanzadas o certificados, entre otros que no resultan relevantes para nuestro estudio.

EL artículo 17-G.³⁸⁰ Enlista los requisitos que deberán contener los certificados digitales que emita el Servicio de Administración Tributaria para ser considerados válidos.

³⁷⁶ Cámara de Diputados, *Código Fiscal de la Federación*, Última reforma publicada en el DOF el 25 de junio de 2018, México, p.14

³⁷⁸ *Ibidem*. p.15

³⁷⁹ *Ibidem*. p.16

³⁸⁰ *Ibidem*. p. 17

Artículo 17-H.³⁸¹ Define en qué casos quedarán sin efectos los certificados que emita el Servicio de Administración Tributaria.

Artículo 17-I.³⁸² Establece el método por medio del cual será verificable la integridad y autoría de un documento digital.

Artículo 17-J.³⁸³ Enlista las obligaciones de que tendrá el titular de un certificado emitido por el Servicio de Administración Tributaria y son las siguientes:

I. Actuar con diligencia y establecer los medios razonables para evitar la utilización no autorizada de los datos de creación de la firma.

II. Cuando se emplee un certificado en relación con una firma electrónica avanzada, actuar con diligencia razonable para cerciorarse de que todas las declaraciones que haya hecho en relación con el certificado, con su vigencia, o que hayan sido consignados en el mismo, son exactas.

III. Solicitar la revocación del certificado ante cualquier circunstancia que pueda poner en riesgo la privacidad de sus datos de creación de firma.

Artículo 17-K.³⁸⁴ Informa que las personas físicas o morales inscritas en el registro federal de contribuyentes tendrán asignado un buzón tributario en el cual la autoridad los puede notificar de cualquier acto o resolución administrativa y que por medio del él los contribuyentes pueden presentar promociones, solicitudes y avisos, realizar consultas o dar cumplimiento a los requerimientos de la autoridad.

Artículo 17-L.³⁸⁵ Trata sobre la autorización de uso del buzón tributario que puede dar el Servicio de Administración Tributaria a autoridades de la administración pública centralizada, y paraestatales de gobierno federal u organismos constitucionalmente autónomos siempre y cuando estos tengan el consentimiento de los particulares, o bien, estos últimos entre sí acepten la utilización de citado buzón.

³⁸¹ *Idem.*

³⁸² *Ibidem.* p.19

³⁸³ *Idem.*

³⁸⁴ *Idem.*

³⁸⁵ *Idem.*

Este artículo habla de la digitalización y el grado de tecnología al que se ha podido llegar en el ámbito fiscal incluyendo ahora una firma electrónica avanzada que resulta vinculante entre el actor o contribuyente y los hechos que este manifiesta en sus documentos.

El artículo 18.³⁸⁶ Expone que todas las promociones dirigidas a las autoridades fiscales deberán presentarse mediante documentos digitales con firma electrónica avanzada. Algo importante de este artículo es que excluye de esta obligación a aquellos que exclusivamente se dediquen a actividades silvícolas, ganaderas agrícolas o pesqueras.

Indica también los requisitos que deberán contener las promociones para que puedan tenerse por presentadas y el plazo para completar los requisitos omitidos en caso de haberlos.

El artículo 18-A.³⁸⁷ Define los requisitos que habrán de cumplir aquellos que formulen promociones en las que se formulen consultas o solicitudes de autorización o de régimen en los términos del artículo 34, 34-A y 36 relativos a consultas muy específicas que requieran que el solicitante brinde los antecedentes, la metodología utilizada para calcular los impuestos y las resoluciones administrativas respectivamente.

El artículo 19-A.³⁸⁸ Indica en su primer párrafo: “Las personas morales para presentar documentos digitales podrán optar por utilizar su firma electrónica avanzada o bien hacerlo con la firma electrónica avanzada de su representante legal.”

En su tercer párrafo también se destaca lo siguiente:

Se presumirá sin que se admita prueba en contrario, que los documentos digitales que contengan firma electrónica avanzada de las personas morales, fueron presentados por el administrador único, el presidente del consejo de administración o la persona o personas, cualquiera que sea el nombre con el que se designe, que tenga conferida la dirección

³⁸⁶ *Ibidem.* p.20

³⁸⁷ *Idem.*

³⁸⁸ *Ibidem.* p.22

general, la gerencia general o la administración de la persona moral de que se trate, en el momento en que se presentaron los documentos digitales.

Sería muy benéfico que en el ámbito laboral también se pudiera aprovechar la firma electrónica avanzada que los contribuyentes actualmente ya tramitan en el Servicio de Administración Tributaria para poder implementar tecnología y legislación similar que permita vincular a los patrones y trabajadores entre sí y sus obligaciones y respectivos derechos. Y por otra parte sería adecuado imponer a los patrones y trabajadores la obligación de hacer declaraciones de situación laboral o la de sus empleados según sea el caso, así como promociones mediante el uso de documentos digitales.

El artículo 28.³⁸⁹ Atiende lo relacionado a la obligación de llevar contabilidad, sin embargo la parte que nos interesa se encuentra dentro de la fracción I apartado B y la fracción IV. La fracción I apartado B dice lo siguiente:

Los equipos y programas informáticos para llevar los controles volumétricos serán aquellos que autorice para tal efecto al Servicio de Administración Tributaria, los cuales deberán mantenerse en operación en todo momento.

Los contribuyentes a que se refiere este apartado están obligados asegurarse de que los equipos y programas informáticos para llevar controles volumétricos operen correctamente en todo momento.

Y la fracción IV indica: “Se ingresarán de forma mensual su información contable a través de la página de Internet del Servicio de Administración tributaria, de conformidad con reglas de carácter general que se emitan para tal efecto.”³⁹⁰

El artículo 31.³⁹¹ A pesar de que es muy extenso se considera muy importante realizar su transcripción ya que contiene diversos elementos en torno a las de los contribuyentes que pudieran asimilarse en la normatividad laboral.

Las personas deberán presentar las solicitudes en materia de registro federal de contribuyentes, declaraciones, avisos o informes, en documentos

³⁸⁹ *Ibidem.* p.38

³⁹⁰ *Ibidem.* p.39

³⁹¹ *Ibidem.* p.45

digitales con firma electrónica avanzada a través de los medios, formatos electrónicos y con la información que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general, enviándolos a las autoridades correspondientes o a las oficinas autorizadas, según sea el caso, debiendo cumplir los requisitos que se establezcan en dichas reglas para tal efecto y, en su caso, pagar mediante transferencia electrónica de fondos. Cuando las disposiciones fiscales establezcan que se acompañe un documento distinto a escrituras o poderes notariales, y éste no sea digitalizado, la solicitud o el aviso se podrá presentar en medios impresos.

Los contribuyentes podrán cumplir con la obligación a que se refiere el párrafo anterior, en las oficinas de asistencia al contribuyente del Servicio de Administración Tributaria, proporcionando la información necesaria a fin de que sea enviada por medios electrónicos a las direcciones electrónicas correspondientes y, en su caso, ordenando la transferencia electrónica de fondos.

El Servicio de Administración Tributaria, mediante reglas de carácter general, podrá autorizar a las organizaciones que agrupen a los contribuyentes que en las mismas reglas se señalen, para que a nombre de éstos presenten las declaraciones, avisos, solicitudes y demás documentos que exijan las disposiciones fiscales.

En los casos en que las formas para la presentación de las declaraciones y expedición de constancias, que prevengan las disposiciones fiscales, no hubieran sido aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación por las autoridades fiscales a más tardar un mes antes de la fecha en que el contribuyente esté obligado a utilizarlas, los obligados a presentarlas deberán utilizar las últimas formas publicadas por la citada dependencia y, si no existiera forma publicada, las formularán en escrito que contenga su nombre, denominación o razón social, domicilio y clave del Registro Federal de Contribuyentes, así como el ejercicio y los datos relativos a la obligación que pretendan cumplir; en el caso de que se trate de la obligación de pago, se deberá señalar además el monto del mismo.

Los formatos electrónicos a que se refiere el primer párrafo de este artículo, se darán a conocer en la página electrónica del Servicio de Administración Tributaria, los cuales estarán apegados a las disposiciones fiscales aplicables, y su uso será obligatorio siempre que la difusión en la página mencionada se lleve a cabo al menos con un mes de anticipación a la fecha en que el contribuyente esté obligado a utilizarlos.

Los contribuyentes que tengan obligación de presentar declaraciones periódicas de conformidad con las Leyes fiscales respectivas, continuarán haciéndolo en tanto no presenten los avisos que correspondan para los efectos del registro federal de contribuyentes. Tratándose de las declaraciones de pago provisional o mensual, los contribuyentes deberán presentar dichas declaraciones siempre que haya cantidad a pagar, saldo a favor o cuando no resulte cantidad a pagar con motivo de la aplicación de créditos, compensaciones o estímulos. Cuando no exista impuesto a pagar ni saldo a favor por alguna de las obligaciones que deban cumplir, en declaraciones normales o complementarias, los contribuyentes deberán informar a las autoridades fiscales las razones por las cuales no se realiza el pago.

Los representantes, sea cual fuere el nombre con que se les designe, de personas no residentes en el país, con cuya intervención éstas efectúen actividades por las que deban pagarse contribuciones, están obligados a formular y presentar a nombre de sus representadas, las declaraciones, avisos y demás documentos que señalen las disposiciones fiscales, en los términos del párrafo primero de este artículo.

Los contribuyentes a que se refiere el tercer párrafo de este artículo, podrán enviar las solicitudes, declaraciones, avisos, informes, constancias o documentos, que exijan las disposiciones fiscales, por medio del servicio postal en pieza certificada en los casos en que el propio Servicio de Administración Tributaria lo autorice, conforme a las reglas generales que al efecto expida; en este último caso se tendrá como fecha de presentación la del día en el que se haga la entrega a las oficinas de correos.

En las oficinas a que se refiere este artículo, se recibirán las declaraciones, avisos, solicitudes y demás documentos tal y como se exhiban, sin hacer observaciones ni objeciones. Únicamente se podrá rechazar la presentación cuando deban presentarse a través de medios electrónicos o cuando no contengan el nombre, denominación o razón social del contribuyente, su clave de registro federal de contribuyentes, su domicilio fiscal o no contengan firma del contribuyente o de su representante legal o en los formatos no se cite la clave del registro federal de contribuyentes del contribuyente o de su representante legal o presenten tachaduras o enmendaduras o tratándose de declaraciones, éstas contengan errores aritméticos. En este último caso, las oficinas podrán cobrar las contribuciones que resulten de corregir los errores aritméticos y sus accesorios.

Cuando por diferentes contribuciones se deba presentar una misma declaración o aviso y se omita hacerlo por alguna de ellas, se tendrá por no presentada la declaración o aviso por la contribución omitida.

Las personas obligadas a presentar solicitud de inscripción o avisos en los términos de las disposiciones fiscales, podrán presentar su solicitud o avisos complementarios, completando o sustituyendo los datos de la solicitud o aviso original, siempre que los mismos se presenten dentro de los plazos previstos en las disposiciones fiscales.

Cuando las disposiciones fiscales no señalen plazo para la presentación de declaraciones, se tendrá por establecido el de quince días siguientes a la realización del hecho de que se trate.

El Servicio de Administración Tributaria, mediante reglas de carácter general, podrá facilitar la recepción de pagos de impuestos mediante la autorización de instrucciones anticipadas de pagos.

A petición del contribuyente, el Servicio de Administración Tributaria emitirá una constancia en la que se señalen las declaraciones presentadas por el citado contribuyente en el ejercicio de que se trate y la fecha de presentación de las mismas. Dicha constancia únicamente tendrá carácter informativo y en ella no se prejuzgará sobre el correcto cumplimiento de las

obligaciones a su cargo. Para ello, el Servicio de Administración Tributaria contará con un plazo de 20 días contados a partir de que sea enviada la solicitud correspondiente en documento digital con firma electrónica avanzada, a la dirección electrónica que señale el citado Servicio mediante reglas de carácter general y siempre que se hubieran pagado los derechos que al efecto se establezcan en la ley de la materia.

El Servicio de Administración Tributaria podrá autorizar a proveedores de certificación de documentos digitales para que incorporen el sello digital de dicho órgano administrativo desconcentrado a los documentos digitales que cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones fiscales.

Dichos proveedores para obtener y conservar la autorización deberán cumplir con los requisitos y obligaciones que establezca el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

Intentando resumir brevemente lo que contiene este artículo diremos que atiende lo relativo a la presentación de declaraciones, avisos, informes en documentos digitales. Se indica aquí que los formatos electrónicos se proporcionarán en la página de internet del Servicio de Administración Tributaria y también se indica quienes pueden presentar sus declaraciones impresas y que estas se pueden presentar en las oficinas del Servicio de Administración Tributaria.

También explica la responsabilidad de los representantes de personas que residan en el país y se menciona la posibilidad de cumplir varias de estas obligaciones mediante el servicio postal.

Podría decirse que sobre este artículo descansa la regulación de las declaraciones fiscales que permiten lograr una mayor fiscalización cada día, es por ello que se debe observar la forma de implementar este tipo de herramientas en la legislación laboral con la finalidad de evitar la evasión de responsabilidades patronales.

Artículo 32.³⁹² Trata sobre las declaraciones que habrán de presentar los contribuyentes y la posibilidad de modificarlas. Relativo a este artículo sólo resulta de nuestro interés la primera mitad que dice:

³⁹² *Ibidem.*, p.48

Las declaraciones que presenten los contribuyentes serán definitivas y sólo se podrán modificar por el propio contribuyente hasta en tres ocasiones, siempre que no se haya iniciado el ejercicio de las facultades de comprobación.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el contribuyente podrá modificar en más de tres ocasiones las declaraciones correspondientes, aún cuando se hayan iniciado las facultades de comprobación, en los siguientes casos:

I. Cuando sólo incrementen sus ingresos o el valor de sus actos o actividades. II. Cuando sólo disminuyan sus deducciones o pérdidas o reduzcan las cantidades acreditables o compensadas o los pagos provisionales o de contribuciones a cuenta.

III. (Se deroga).

IV. Cuando la presentación de la declaración que modifica a la original se establezca como obligación por disposición expresa de Ley.

Lo dispuesto en este precepto no limita las facultades de comprobación de las autoridades fiscales.

Lo relevante de este artículo es que se observa que el contribuyente no podrá modificar su declaración más que sólo tres veces siempre que no se haya dado inicio al proceso de comprobación y que además se puede llegar a modificar en más ocasiones cuando cumpla algunos de las ya citados supuestos que obviamente reflejan un beneficio mayor para el Servicio de Administración Tributaria.

VI. Conclusiones del análisis del Marco Normativo

Una vez analizado el marco normativo que rige las relaciones laborales en las empresas de servicios privadas de la Ciudad de México podemos concluir:

1. El marco que regula las relaciones laborales en México se encuentra carente de uso de métodos y herramientas tecnológicas que permitan mejorar la fiscalización de las actividades laborales.

2. Muchos de los principios constitucionales no se ven cumplidos, tan solo se ven manifestados como buenos deseos a favor de la clase trabajadora.

3. La falta de un derecho laboral diferenciado para micro, pequeñas, medianas y grandes empresas genera una imposición desproporcionada de obligaciones tanto laborales como fiscales que orillan a muchas micro empresas y pequeñas empresas a elegir entre su subsistencia y el cumplimiento de las disposiciones normativas.

4. La falta de un derecho laboral diferenciado promueve la existencia de una serie de barreras que impiden a las micro y pequeñas empresas en México progresar y convertirse en pequeñas y medianas empresas promoviendo con ello que se dependa del empleo generado por grandes empresas nacionales e internacionales propiciando que la oferta laboral sea reducida en función de la demanda existente.

5. Las dificultades que atraviesan las micro y pequeñas empresas para cumplir con las disposiciones normativas laborales impacta directamente en la clase trabajadora dejándola desprotegida ante posibles contingencias de salud que culminarán con el detrimento del patrimonio de las familias que menos recursos poseen.

6. La falta de supervisión y comprobación de las condiciones de trabajo reportadas por las grandes empresas, propicia que estas efectúen operaciones ficticias y que reporten condiciones diferentes a las reales, generando con ello una percepción de la aplicación ineficaz de las normas protectoras del trabajo.

7. La falta de verificación de los recursos con que cuenta una empresa para obligarse en una relación laboral individual o colectiva deja en constante indefensión los derechos de los trabajadores al no garantizar que las empresas cuenten con recursos suficientes o que paguen fianzas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas derivadas de las relaciones laborales.

8. La imposibilidad que enfrentan empresas, sobre todo las de servicios, al no poder deducir los salarios de trabajadores para calcular el Impuesto Sobre la Renta las lleva a buscar diferentes maneras de acreditar esos gastos mediante estrategias ilegales que perjudican los derechos de los trabajadores.

9. Se considera que existen elementos clave que detonan la evasión de responsabilidades laborales y son los siguientes:

- a) Falta de un derecho laboral diferenciado.
- b) Ineficacia en la ejecución de funciones de inspección del trabajo.
- c) Complejidad excesiva para determinar el cálculo de impuestos relativos al salario y de cuotas de seguridad social.
- d) Imposibilidad de deducir los salarios para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta.
- e) Falta de establecimiento de redes de información que permitan cotejar la información reportada por los empleadores.
- f) Falta de uso de herramientas tecnológicas para vincular las acciones del patrón con posibles sanciones.
- g) Y aunque no se concluye del análisis de la legislación, la percepción de mal manejo de recursos y sustracción de estos por parte de los gobernantes.

10. El derecho fiscal ha establecido mecanismos tecnológicos que permiten llevar un mejor seguimiento de las actividades de los contribuyentes y vincular de manera más fácil y oportuna las actividades que realizan con los autores. Se considera adecuado aprovechar dichas herramientas como la firma electrónica avanzada y los certificados digitales para incluirlos en la legislación laboral y tener una mejor fiscalización de las circunstancias reales bajo las que se lleva el trabajo en México dentro de las empresas de servicios para que se puedan empatar las declaraciones de información patronal con la realidad de las condiciones de trabajo de la población.

CAPÍTULO SEXTO PROPUESTA DE MEDIDAS PARA COMBATIR LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Objetivo del capítulo:

Ofrecer soluciones para combatir la evasión de responsabilidades laborales que tanto afectan a los trabajadores mexicanos de las empresas de servicios del sector privado mediante la generación de propuestas que estén basadas en la creación de un derecho laboral diferenciado que motive la subsistencia y crecimiento de las pymes así como la democracia y libertad sindical que garantice la verdadera representación de los intereses de los trabajadores de manera efectiva haciendo uso de la tecnología.

Cabe destacar que el sector servicios abarca una inmensa serie de empresas, por lo que las formas de evasión conforman una larga lista de diferentes tipos de estrategias de las que se podría elaborar una tesis para describirlas.

Lo importante de este trabajo de estudio radica en identificar las características comunes y causas que dan origen a la evasión de responsabilidades laborales, que no siempre se encuentran motivadas por la intención de ahorrar al realizar el pago de prestaciones a los trabajadores puesto que en algunas ocasiones se encuentran motivadas por el ahorro que estas estrategias significan para las grandes empresas a la hora de pagar impuestos. La importancia de encontrar las similitudes y motivos de la evasión está fundamentada en la mutación que experimentan las formas de evasión de responsabilidades laborales, ya que, cuando se promulga una norma, al poco tiempo las empresas encuentran la forma de evadirla.

Por lo tanto, si se logra identificar los motivos y similitudes de estas estrategias, podremos generar soluciones que permitan combatir no solo las formas de evasión que existen actualmente sino combatir la forma en que estas operan; de tal manera que tomará más tiempo para que se puedan evadir las normas laborales.

Pues bien, se considera que existen tres motivos o categorías en la evasión de responsabilidades laborales.

1. -La evasión por incapacidad económica o insolvencia.
2. -La evasión por desconocimiento.
3. -La evasión con fines de lucro.

Los tres tipos de evasión buscan como objetivo final el ahorro o conservación del dinero a costa de la violación de los derechos de los trabajadores ya sea con fines lucrativos o por temor, pero aunque se encuentran fundamentados en una visión utilitaria con características egoístas, las tres valoran el factor económico como el preponderante para asumir la decisión de evadir.

Obviamente en las tres formas de evasión las empresas también valoran la posibilidad de ser sancionadas y de que se ejecute esa sanción, así como de las repercusiones que implica el cumplir o no cumplir con las obligaciones dispuestas.

I. Clasificación y descripción de formas de evasión

La evasión por incapacidad económica o insolvencia. Este tipo de evasión se presenta en las microempresas, cuando los propietarios de estas, que normalmente no realizan trabajos que requieren conocimientos muy especializados o profesionales, además de emplear familiares, comienzan a contratar terceros que contribuyan a realizar las actividades productivas de la misma. Se debe recordar que las microempresas son aquellas que cuentan con hasta diez empleados como máximo.

Por lo tanto, al contratar terceros para la realización de las actividades productivas, estas empresas, de manera inmediata comienzan a ser reguladas por la Ley Federal del Trabajo y asumen una serie de obligaciones de las que, en la mayoría de las ocasiones, sus propietarios no tienen conocimiento. En otras ocasiones los propietarios de las micro empresas si tienen conocimiento de sus obligaciones al contratar personas ajenas a su familia para el desarrollo de actividades de la microempresa, pero no cuentan con las condiciones económicas que les permitan hacer frente a estas obligaciones, por lo tanto, resulta imposible para ellos cumplir con las disposiciones normativas relativas al trabajo y sus derivadas como la seguridad social.

Muchos de los representantes de estas empresas tienen perfecto conocimiento de que el hecho de cumplir con las obligaciones que impone la ley condena a la empresa a su extinción dejando sin fuente de empleo a una familia y a algunos terceros que se han contratado para este fin, incluso muchos trabajadores que dependen de estas empresas saben también que de exigir el cumplimiento de

las obligaciones patronales inmediatamente quedarían despedidos o lograrían condenar su fuente de trabajo a la desaparición, es por ello que muchos trabajadores dependientes de estas empresas optan por conservar su empleo que les brinda ingresos para alimentar a sus familias en vez de buscar que se cubran sus derechos fundamentales como trabajadores.

La evasión por desconocimiento. La evasión por desconocimiento se refiere a que los representantes de las empresas desconocen las obligaciones a que se han hecho acreedores desde el momento en que han contratado personal para realizar las actividades productivas de la empresa, ésta forma de evasión no siempre está relacionada con el tamaño de la empresa, sino más bien está relacionada con el nivel educativo de las personas que depende de ella y de las personas que la dirigen, por lo tanto pueden existir empresas de mayor tamaño que las microempresas que incurran en el incumplimiento de obligaciones por desconocimiento de estas o simplemente que incurran en la evasión de responsabilidades laborales por desconocimiento a la forma de cumplirlas involucrando incluso en muchas ocasiones el temor a que el cumplimiento de estas responsabilidades derive en surgimiento de mayores obligaciones con los trabajadores o con las autoridades, o con ambos.

Sin embargo, se sabe que la ley no exceptúa de su cumplimiento a aquellos que la desconocen. Por lo tanto, la única razón de hacer énfasis en la ignorancia de las normas recae en reconocer la importancia que tiene la capacitación de los microempresarios sobre las obligaciones patronales y la forma de cumplirlas sobre todo en empresas que por su ubicación geográfica o por las condiciones socioculturales de su población se puedan encontrar imposibilitadas de contar con personal con educación suficiente que les permita conocer la ley y la gestión que se debe llevar a cabo para que puedan cumplirla.

Por otra parte, es necesario que el Gobierno reconozca también la importancia de capacitar a los dirigentes de las micro y pequeñas empresas o empresas que cuentan con personal con un nivel educativo básico para que estas puedan crecer contando con finanzas sanas y así puedan contribuir con la carga tributaria que les corresponde y hacer frente a sus obligaciones con a los trabajadores. Recordemos

que en México la gran cantidad de micro y pequeñas empresas es resultado de la insuficiencia de empleos y de condiciones dignas de trabajo, las cuales hacen a la población verse en la necesidad de crear sus propias fuentes de empleo.

Es por lo anterior que se considera que la capacitación es un elemento esencial no solamente para lograr un mayor cumplimiento de las normas laborales y del pago de impuestos, sino que aun más importante es la base del crecimiento de las empresas nacionales que significan la fuente de ingresos del segmento de población con mayores necesidades. Es necesario aclarar que más adelante se realizaran las propuestas de modificaciones a la ley de manera concreta para poder hacer efectivas estas observaciones, sin embargo, también es muy importante explicar las razones y fundamentos que dan origen a esta propuesta de solución.

La evasión con fines de lucro. Desafortunadamente esta forma de evasión de responsabilidades laborales es la más común y la que más afecta a los trabajadores y al país. Esta forma de simulación se puede presentar en cualquier tamaño de empresa de servicios; aunque se presenta con mayor frecuencia en las grandes empresas y consiste en la simulación de hechos con la finalidad de eludir o evadir responsabilidades tanto laborales como fiscales con el objetivo de incrementar las utilidades de las empresas y disminuir sus responsabilidades. Esta estrategia de evasión se puede observar desde la simple simulación de la existencia o no de una persona, empresa, organización o relación de trabajo hasta la simulación de responsabilidades o deudas adquiridas por el trabajador, incluso llegando a veces hasta la simulación de comisión de actos delictivos por el mismo, pasando obviamente por la simulación de la manifestación de la voluntad y conocimiento del trabajador para llevar a cabo una infinidad de hechos que afectan al mismo. Todas las formas de simulación incluidas en ésta categoría están orientadas a la reducción de pasivos laborales y reducción del pago de impuestos; en concreto están enfocadas a lograr un ahorro ilícito mediante la omisión total o parcial del pago de prestaciones laborales y de impuestos.

Una de estas estrategias de evasión de responsabilidades laborales y fiscales por simulación es la “simulación de outsourcing” que en la actualidad

incorrectamente se identifica por muchos laboristas como “outsourcing”. Es necesario en este punto aclarar porque se dice que es mal llamado al “outsourcing” como el mayor de los males para el Derecho laboral y la más agresiva estrategia de simulación o evasión de responsabilidades laborales; ya que el outsourcing es únicamente una forma de evolución del trabajo para lograr la eficiencia máxima de los procesos productivos y la especialización, sin embargo, la utilización de esta figura para simular la inexistencia de relaciones laborales es lo que verdaderamente resulta una grave amenaza al derecho de los trabajadores y a la recaudación fiscal.

Se considera que si se desea atacar este problema se debe buscar aquellos hechos que motivan a las empresas a incurrir en ellos, en su mayoría resulta ser la intención de generar ahorros, tener una mayor utilidad y tener una menor responsabilidad o menor probabilidad de que sea descubierta la simulación y disminuir así la probabilidad de que les sea fincada alguna responsabilidad.

Ahora bien, si hemos identificado que el objetivo principal para realizar este tipo de prácticas recae en el aspecto económico, resulta de suma importancia entonces atender este problema mediante una solución que proponga generar mayor utilidad para las empresas, es decir, a mayor cantidad de cumplimiento de las normas protectoras del trabajo y de las normas fiscales mayor utilidad para las empresas o menor pérdida. ¿Cómo se logrará entonces esta condición siendo que las autoridades no influyen en la utilidades o pérdidas de las empresas?, pues la verdad es que las autoridades si influyen en la cantidad de utilidades o pérdidas que tienen las empresas, esto es mediante la recaudación fiscal y mediante la adecuada práctica y vigilancia del cumplimiento de cuotas obrero patronales, así como en la efectiva e implacable aplicación de sanciones a los infractores.

Entonces se considera que uno de los aspectos que afecta la correcta vigilancia es la forma en cómo se práctica la misma. Es por ello que la propuesta que esta tesis ofrece para este tipo de evasión se enfoca en lograr el emparejamiento de las declaraciones oficiales que realizan las empresas sobre el trabajo, los impuestos que estas pagan derivados de sus obligaciones patronales y la realidad de la relación de trabajo que mantienen con sus empleados.

Para ello se considera indispensable acercarse un poco a las estructuras y medidas que se han implementado a lo largo del tiempo para mejorar la recaudación fiscal ya que es la forma de fiscalización más antigua que existe, por lo que si deseamos lograr una vigilancia y cumplimiento más eficiente de las normas laborales entonces se debe equiparar el cumplimiento de las normas protectoras del trabajo con la fiscalización del cumplimiento de obligaciones patronales.

Para lo anterior se considera que las declaraciones provisionales y anuales sobre la situación fiscal de las empresas resulta mucho más efectiva para emparejar la realidad con las situaciones reportadas por las empresas, al igual que el timbrado de recibos de nómina y de facturas electrónicas implica un mayor control de las operaciones que llevan a cabo las empresas; aunque no se pretender ignorar la existencia de la comercialización de facturas de operaciones inexistentes, se considera que estas herramientas tecnológicas ayudan cada vez a lograr una mayor convergencia entre la realidad de las empresas y las operaciones que realizan, dejando un menor margen de operación ilícita para las organizaciones de servicios.

Por tanto la propuesta que se ofrece en esta tesis respecto del combate a la simulación estará enfocada en el establecimiento de normas que exijan a las empresas la declaración de su situación laboral de manera anual y trimestral equiparándolas a las declaraciones fiscales provisionales, mediante documentos digitales, en donde las empresas realicen un reporte completo de las relaciones laborales con las que cuentan y las condiciones de las mismas, adicionalmente se propone solicitar a los trabajadores que realicen de igual manera una declaración anual de situación laboral y declaraciones trimestrales en donde especifiquen sus condiciones reales de trabajo e identifiquen su centro de trabajo de acuerdo a un registro nacional. Esta estrategia de combate a la simulación deberá quedar a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Actualmente existen herramientas como la firma electrónica avanzada y los certificados digitales que utilizan los contribuyentes, mismos que se pueden aprovechar para exigir a los patrones que realicen declaraciones trimestrales de sus relaciones laborales.

Para motivar a los trabajadores a que realicen estas declaraciones se propone que se ofrezca una devolución parcial de sus retenciones de ISR a aquellos trabajadores que realicen su declaración de situación laboral. Esta devolución propuesta será proporcional y progresiva de acuerdo al salario percibido por el trabajador, buscando que a aquellas personas que reciben menos ingresos les sea reembolsado un porcentaje mayor de su contribución por Impuesto Sobre la Renta logrando con ello una mejor distribución de la riqueza en nuestro país y reduciendo la gran brecha de desigualdad que actualmente existe.

La información recabada permitirá fincar mayores responsabilidades a los patronos e incrementar la recaudación que realiza el Estado obteniendo de ahí los recursos para hacer las devoluciones de ISR y más. De llevarse a cabo esta propuesta se estará cumpliendo con la verdadera función del Estado relativa a la distribución de los ingresos entre las clases favorecidas y las desfavorecidas. Para que ésta propuesta tenga un efecto positivo y no negativo en la economía del país se deberá desarrollar un estudio más profundo en donde participen economistas, juristas, sociólogos y contadores para proponer una cantidad precisa que habrá de devolverseles a aquellos trabajadores que realicen su declaración, de tal forma que éstas declaraciones ayuden a fincar responsabilidades e incrementar la recaudación de aportaciones de seguridad social y el pago de impuestos, en particular de retenciones por ISR a las empresas. Deberá realizarse en tal medida que no afecte a la economía del país la devolución parcial que se haga de estas retenciones. Las declaraciones que se proponen deberán incluir desde datos básicos como domicilio y nombre de la empresa para la que se labora, hasta formas de percibir el salario, vacaciones, reparto de utilidades, participación en sindicatos y tiempo extra laborado durante el trimestre.

Posteriormente la información que se obtenga de estas declaraciones deberá cruzarse con los registros de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y del Instituto Mexicano del Seguro Social para corroborar que coincidan los datos proporcionados por los patronos con los datos proporcionados por los trabajadores; de ésta manera los trabajadores podrán identificar a sus patronos mediante un campo de búsqueda o solamente indicando el domicilio en donde se encuentra su

centro de trabajo o indicar que su patrón no se encuentra en el padrón o su domicilio no coincide con el del centro de trabajo.

Otra parte de la evasión de responsabilidades laborales con fines lucrativos son todas aquellas estrategias que son implementadas por las grandes empresas en su mayoría, en donde la empresa de manera real no cuenta con activos suficientes para hacer frente a sus pasivos laborales, logrando en muchos casos desviar las ganancias obtenidas por la empresa en reparto de utilidades para los accionistas o socios que conforman la empresa, incluso a veces mediante la creación de nuevas unidades económicas. Es muy común en casos como éstos observar que las empresas operan con la mayoría de sus activos rentados y que el patrón u obligado en términos laborales y fiscales realmente no cuenta con bienes suficientes para hacer los pagos correspondientes por liquidaciones, o impuestos en caso de que la empresa cierre y de por terminadas sus operaciones.

Es por lo anterior que se considera indispensable que particularmente las grandes empresas garanticen a sus trabajadores que cuentan con los activos suficientes para hacer frente a los compromisos adquiridos con ellos, ya que incluso cuando se llevan a cabo las sustituciones patronales o cuando algunas empresas se llegan a fusionar con otras y las responsabilidades quedan a cargo de una persona diferente al responsable inicial, no existe la posibilidad de que los trabajadores exijan la comprobación de recursos suficientes para mantener la relación de trabajo con el nuevo patrón. Ya que en las relaciones laborales hablamos de una relación bilateral que depende de la voluntad de ambas partes no debería omitirse el derecho a los trabajadores de investigar a su nuevo patrón y manifestar si se encuentran de acuerdo en mantener la relación con el nuevo o desean ser indemnizados conforme a la ley por su patrón actual. Por lo anterior también se considera que dentro de las estrategias de evasión de responsabilidades laborales se podría encontrar la sustitución patronal con fines fraudulentos.

Para este tipo de estrategias patronales y en general para garantizar el derecho de los trabajadores a ser indemnizados en caso de terminación de su relación de trabajo por causas no imputables a estos, se propone la creación de una garantía o fianza que dé respaldo al cumplimiento de las obligaciones patronales

conforme a la Ley Federal del Trabajo en caso de que el patrón no se encuentre en condiciones de dar cumplimiento a la misma. La cual denominaremos “Garantía de cumplimiento patronal”. Esta fianza deberá ser ofrecida por el patrón ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con la finalidad de cubrir los compromisos adquiridos con sus trabajadores; y corresponderá a la autoridad laboral realizar la investigación correspondiente y fijar el importe de la fianza en función del riesgo calculado que implique la empresa en la adquisición de responsabilidades laborales.

Adicionalmente se propondrá reformular el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que habla sobre la sustitución patronal de tal manera que se permita a los trabajadores investigar y decidir si desean seguir manteniendo su relación de trabajo con su nuevo patrón o desean ser indemnizados conforme a la Ley Federal del Trabajo por terminación de la relación de trabajo por causas imputables al patrón.

También dentro de los tipos de evasión con fines lucrativos se identifica la manipulación o simulación de autonomía sindical mediante los sindicatos de conveniencia o sindicatos blancos o los sindicatos con contratos colectivos de protección, los cuales se caracterizan por llevar a cabo gestiones sindicales que concluyen con la firma de contratos colectivos de trabajo que favorecen a los intereses de los patrones e impiden la verdadera defensa de los derechos de los trabajadores.

Simulación de autonomía sindical. Para ésta forma de evasión se considera apropiado que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social encargada de registrar a los sindicatos también sea responsable de garantizar la autonomía y democracia sindical mediante la organización y vigilancia de votaciones para selección de la mesa directiva en los sindicatos gremiales, de empresa cuando estas se encuentren ubicadas en la clasificación de grandes empresas, en los industriales, en los nacionales de industria y en los de oficios varios. Para lo anterior se buscará que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implemente mecanismos digitales tal y como los que se utilizan en países como Brasil y Canadá entre otros para agilizar el proceso electoral dentro de los sindicatos, garantizar la confiabilidad de la votación y disminuir cualquier costo que implique el proceso electoral sindical.

También se buscará que las autoridades laborales identifiquen y autentiquen la identidad de los votantes para lograr una verdadera representación y democracia sindical. Adicionalmente se sugiere incrementar los requisitos para realizar el registro de un sindicato con la finalidad de certificar la veracidad de la información y la autonomía sindical. También se propone la modificación del proceso electoral dentro de los sindicatos para que únicamente se pueda practicar la votación directa al interior de los sindicatos y verdaderamente cuente la opinión de cada trabajador en la selección de la directiva del mismo.

II. Concreción de propuestas para combatir la evasión de responsabilidades laborales

Para concretar las ideas vertidas previamente comenzaremos enlistando las soluciones propuestas:

1. Incluir en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos medios electrónicos como instrumento de pago preferente para realizar los pagos a los trabajadores.
2. Incluir en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la capacitación de micro y pequeños empresarios como obligación de las autoridades laborales para promover el cumplimiento de responsabilidades laborales y la ética en las relaciones de trabajo.
3. Promover un Derecho laboral diferenciado reformando la manera de financiar la seguridad social que afectará el monto a pagar de acuerdo al tamaño de la empresa.
4. Incluir en la Ley Federal del Trabajo la capacitación para los micro y pequeños empresarios sobre las obligaciones patronales y su forma de realizarlas y en temas de administración y dirección de negocios.
5. Incrementar como obligación patronal el pago de sueldos y salarios mediante transferencia electrónica bancaria.
6. Incrementar dentro de las obligaciones patronales la de realizar declaraciones trimestrales provisionales y la declaración anual de las condiciones de trabajo ofrecidas a sus empleados.

7. Incrementar dentro de las obligaciones de los trabajadores la de realizar la Declaración de Condiciones Laborales.

8. Especificar en la Ley Federal del Trabajo que se entenderá por empresa de nueva creación para las excepciones autorizadas en reparto de utilidades.

9. Promover la devolución parcial del Impuesto Sobre la Renta a aquellos trabajadores que realicen su declaración laboral.

10. Adicionar una fracción que permita admitir dentro de las deducciones autorizadas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta los sueldos y salarios.

11. Modificar los requisitos para la creación de sindicatos que permitan autonomía, democracia y verdadera representación sindical.

12. Modificar el procedimiento de elección de directiva sindical y de secciones sindicales para promover los principios de inmediatez y certeza principalmente.

13. Incluir como obligación patronal el pago de fianzas para garantizar el cumplimiento de responsabilidades con los trabajadores.

a. Incluir el establecimiento de fianzas para la asunción de responsabilidades patronales cuando se realice una sustitución patronal.

b. Promover el derecho de los trabajadores a investigar la situación financiera de su patrón sustituto y a aceptar o no continuar su relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

Es necesario especificar que en estas propuestas se ha considerado el proyecto de reforma a la Ley Federal del trabajo presentada el sábado 22 de diciembre de 2018 por el grupo parlamentario de Morena³⁹³ y desde luego la reforma al artículo 123 constitucional promulgada el 24 de febrero de 2017³⁹⁴.

³⁹³ Cámara de Diputados, *Gaceta parlamentaria*, número 5185-I, año XXII. Consultada por internet en <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2018/dic/20181222-I.pdf> el 20 de febrero de 2019.

³⁹⁴ Cámara de Diputados, *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos*, op. cit.

A continuación, se propondrán las reformas necesarias por cada una de las soluciones ofrecidas.

III. Propuesta de reforma Constitucional al artículo 123 para incluir los medios electrónicos como instrumento de pago a los trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción X establece la forma en que deberá pagarse el salario a los trabajadores. En seguida se propone una reforma a esta fracción con la finalidad de incluir los medios electrónicos como instrumento de pago desde el documento normativo de mayor jerarquía en nuestro país.

A continuación, se transcribe la fracción X del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Aplicando la reforma sugerida la fracción X de dicho artículo se leería de la siguiente forma:

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Deberá darse prioridad al uso de medios electrónicos para realizar el pago del salario salvo los casos exceptuados en la ley secundaria.

Con la modificación anterior se pretende dar solidez a la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, que se expondrá más adelante, teniendo como fin la vinculación del patrón con el trabajador y la transparencia en los pagos realizados a los trabajadores.

IV. Propuesta de adición para incluir en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la capacitación de micro y pequeños empresarios.

En consideración a la información obtenida en el Censo Económico 2014 realizado por el INEGI³⁹⁵ en donde se indica que el 95.4 por ciento del personal ocupado labora en micro empresas y el 3.6 por ciento labora en pequeñas empresas

³⁹⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo Económico 2014, op. cit.*, p.20

es indispensable reconocer que la Ley Federal del Trabajo en su mayoría por mucho se encuentra rigiendo las relaciones de trabajo que se dan entre microempresas y sus trabajadores y pequeñas empresas y sus trabajadores; es por ello que si el derecho del trabajo busca lograr mejores condiciones de trabajo y de vida para los trabajadores, deberá también buscar el crecimiento de las micro y pequeñas empresas de tal forma que se pueda alcanzar en algunos años la existencia de pequeñas, medianas y grandes empresas nacionales que generen relaciones de trabajo fundamentadas en la ética y que compitan con las grandes empresas principalmente las extranjeras por ganar y conservar el talento de los trabajadores mexicanos. Para ello es indispensable capacitar a los micro y pequeños empresarios sobre la forma de gestionar sus negocios para promover el crecimiento de las micro y pequeñas empresas y el incremento de empleos basados en las relaciones laborales éticas.

Además de lo anterior es indispensable considerar que las micro y pequeñas empresas incluso las empresas familiares son una fuente de trabajo para las personas que no encuentran un trabajo digno y buscan crear sus propias fuentes de empleo, es por ello que, así como se considera indispensable la capacitación de los trabajadores para el mejor desempeño en el empleo es necesario considerar la capacitación de los micro y pequeños empresarios para que puedan mejorar su desempeño en el autoempleo y es necesario aceptar que en la mayoría de las ocasiones los micro y pequeños empresarios no cuentan con los conocimientos para capacitar a sus propios empleados ni para gestionar de manera correcta sus negocios poniendo en riesgo la fuente de trabajo y promoviendo que subsista a la sombra de la informalidad.

La fracción que se sugiere adicionar sigue a la fracción XIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde actualmente se ordena lo siguiente.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y

procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.³⁹⁶

Por lo anteriormente expuesto se sugiere que la adición de la Fracción XIII Bis. Del citado artículo se realice de la siguiente manera:

XIII Bis. El gobierno, estará obligado a proporcionar a los micro y pequeños empresarios, capacitación para el autoempleo, para la correcta y legítima gestión de sus empresas y para el desarrollo de relaciones laborales éticas. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales las autoridades laborales deberán cumplir con dicha obligación.

Con la adición sugerida se atiende a lo dispuesto por los artículos sexto y séptimo del Protocolo de San Salvador³⁹⁷ y se pretende dar a los micro y pequeños empresarios el reconocimiento como autoempleados con derecho a capacitación y apoyo del gobierno para gestionar adecuadamente sus empresas y generar relaciones de trabajo dignas y éticas, buscando que estas características en las relaciones laborales que celebran perduren a través del tiempo de existencia del negocio y promuevan el crecimiento del mismo y la mejoría de las condiciones de vida de los trabajadores y los micro y pequeños empresarios como una comunidad económica. Con esto se busca también contar con una medida de combate a la informalidad a largo plazo.

V. Propuesta de reforma a la Ley del Seguro Social para un Derecho Laboral diferenciado

Reformas de ley sugeridas para implementar la siguiente solución propuesta.

Reformas a la Ley del Seguro Social en su artículo 106 fracción I.

El artículo 106 de la Ley del Seguro Social actualmente ordena:

³⁹⁶ Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.* p.129

³⁹⁷ Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos, *Promulgatorio del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*, Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, Tomo DXL núm. 1, México D.F., 1 de septiembre 1998, p.4 consultado por internet el 18 de marzo 2019 a través de la página <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=PIOrqrSvLTzAsqvzQ7fUky4kZb76bUIVn1T2hXjH6GTlzepsCQ01RfPZ7tuWGhMi>

Artículo 106. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán de la forma siguiente:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;
- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y
- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Y aunque en la práctica actual no se aplica lo dispuesto en la fracción I de esta Ley, se propone incorporar la modificación al artículo 106 de la Ley del IMSS de tal forma que contemple el artículo XIX Transitorio del Decreto de 21 de diciembre de 1995 así como el artículo Segundo Transitorio del Decreto publicado el 28 de enero de 2016.

Se propone que este artículo sea reformado para ser leído de la siguiente forma:

Artículo 106. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán de la forma siguiente:

Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al porcentaje de la UMA de acuerdo a la siguiente tabla;

Tamaño de empresa	Porcentaje de la UMA a pagar mensualmente por cada asegurado.
Micro empresa	10.2%
Pequeña empresa	13.6%
Mediana empresa	17.0%
Gran empresa	20.4%

- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces la UMA; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces la UMA citada, y
- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de la UMA, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la determinación anual de la UMA.

Se hace énfasis en recordar al lector que la tabla y los porcentajes propuestos en la modificación al artículo 106 la fracción I deberán ser determinados por un grupo de expertos en derecho, sociología, economía y contabilidad.

Lo que se busca con esta medida es que las micro empresas puedan costear la seguridad social de sus empleados promoviendo que existan más personas con acceso a las instituciones de salud y con cobertura en diferentes tipos de enfermedades sin que atente contra la existencia de ninguna empresa y que conforme crecen las organizaciones aporten una mayor contribución a las Instituciones de Seguridad Social obedeciendo al principio de proporcionalidad y equidad manifestados en la fracción IV del artículo 31 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

VI. Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo para capacitar a los micro y pequeños empresarios

Siguiendo la adición de la fracción XIII Bis. Al artículo 123 Constitucional propuesta previamente se realiza la siguiente reforma

Artículo 539.

Éste artículo trata sobre las actividades que corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en donde actualmente no se enuncia nada referente a la capacitación de los patronos de las micro y pequeñas empresas. Resulta especialmente importante asignar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se encuentra a cargo del Servicio Nacional de Empleo funciones de capacitación también para patronos, no únicamente para trabajadores. Si bien es cierto que una de sus labores principales es la de la promoción de empleos, también deberían asignarse a la misma las funciones para promover que el incremento de estos sean en cumplimiento de la Ley aplicando la ética en las relaciones laborales especialmente en las empresas de nueva creación y aquellas que pueden crecer con el paso del tiempo mediante el trabajo de las personas que la integran.

Por lo tanto se sugiere agregar dos fracciones a éste artículo para terminar integrado por ocho fracciones. Las fracciones que se sugiere adicionar mediante una reforma serían insertadas entre la fracción cuarta y quinta como se muestra a continuación. Actualmente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 539 fracciones IV, V, y VI se leen de la siguiente manera:

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

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

V. En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

VI. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:

a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y

b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

Con la reforma sugerida el artículo 539 a partir de su fracción V se leería de la siguiente forma:

V. En materia de capacitación de patrones:

a) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Productividad para Micro y Pequeñas Empresas en las ramas industriales o actividades en que juzgue conveniente, así

como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;

- b) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación a cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y productividad, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Productividad para Pequeñas y Micro Empresas que corresponda;
- c) Autorizar y registrar, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o consultorías sobre productividad a los micro y pequeños empresarios; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- d) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y productividad para micro y pequeños empresarios, en su caso, para la expedición de certificados y constancias, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; y
- e) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

VI. En materia de registro de constancias de capacidades y conocimientos empresariales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a patrones de micro y pequeñas empresas capacitados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y
- b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

VII. En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

VIII. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:

a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y

b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

Esta adición permitirá dar lugar a lo dispuesto en la propuesta de reforma del artículo 123 fracción XIII Bis. Realizada en esta tesis; reconociendo así la figura de autoempleados y reconociendo también que los derechos de capacitación que tiene cualquier trabajador son aplicables para ellos.

La presente propuesta de adición al artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo no afecta ni se vería afectada en caso de ser aprobada la propuesta de reforma laboral presentada por el grupo parlamentario de Morena³⁹⁸.

³⁹⁸ Cámara de Diputados, *Gaceta parlamentaria, op. cit.*

VII. Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo para obligar a los patrones a realizar el pago de sueldos y salarios mediante transferencia electrónica.

La propuesta mencionada tiene lugar en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que indica las obligaciones de los patrones y en su fracción segunda indica: “Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;”

Esta reforma se propone con la finalidad de lograr vincular a los patrones con los trabajadores mediante los pagos de sueldos y salarios al realizar transferencias electrónicas bancarias a cuenta de nómina y también con la finalidad de dar seguimiento a la reforma a la fracción X del artículo 123 constitucional propuesta previamente en esta tesis; ya que de esta manera las empresas se verían en la necesidad de hacer sus pagos de manera electrónica disminuyendo el uso de efectivo que facilita la evasión de responsabilidades laborales y fiscales dejando constancia de todos los pagos realizados a los trabajadores.

Se sugiere la adición de la fracción II Bis. Al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo de tal manera que se lea de la siguiente forma:

II Bis. Los patrones que dirijan una gran empresa de acuerdo a la clasificación que establece el Instituto Nacional de Estadística y Geografía deberán realizar todos los pagos a los trabajadores por medio de transferencia electrónica.

Quedarán exceptuadas de esta obligación las empresas que exclusivamente se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o silvícolas.

Se exceptúan las empresas enunciadas debido a que en muchas comunidades rurales en donde se realizan este tipo de actividades no se cuenta con la infraestructura tecnológica para que los trabajadores puedan operar cuentas bancarias, así como tampoco muchos de los patrones y trabajadores tienen pleno conocimiento del uso de las transferencias electrónicas. También se exceptúan las microempresas y las pequeñas empresas de esta obligación debido a que aquellas empresas en donde se identificó una mayor simulación son las grandes empresas de las zonas metropolitanas. Así como también se exceptúan las medianas empresas debido a la cantidad reducida que existe en comparación con las

empresas de diferente tamaño de acuerdo a los estándares del Instituto Nacional de Geografía y Estadística.

A pesar de que la propuesta de reforma de esta tesis si incide en un artículo que se propuso reformar mediante la propuesta de reforma de ley presentada por la bancada parlamentaria de Morena en diciembre de 2018 no afecta ni se vería afectada dado que las reformas propuestas por dicho grupo parlamentario versan sobre el contrato colectivo de trabajo y sobre la prevención de la discriminación en los centros de trabajo.

VIII. Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo para obligar a los patrones a presentar Declaración de Condiciones Laborales.

Esta propuesta se refiere a realizar la reforma correspondiente para incluir dentro de las obligaciones patronales la de presentar una declaración anual sobre las condiciones de sus relaciones de trabajo vigentes, así como declaraciones trimestrales provisionales en algunos casos.

Estas declaraciones se exigirán con la finalidad de que las autoridades laborales puedan tener acceso a una base de datos generada obligatoriamente por los patrones con el objetivo de dar a conocer a estas autoridades las características de las relaciones de trabajo que llevan con sus empleados y las condiciones que ofrecen en estos.

El artículo a reformar será el 132 en su fracción XXIV que actualmente indica:

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

La reforma propuesta consistirá en adicionar la fracción XXIV Bis. de dicho artículo emulando al artículo 31 del Código Fiscal de la Federación de tal forma que se lea de la siguiente manera:

XXIV Bis. Los patrones que dirijan una gran empresa de acuerdo a la clasificación que establece el Instituto Nacional de Estadística y Geografía y

que contraten al personal que labora en ellas o para ellas por jornada, por hora, por destajo, por temporada, por comisiones, por servicios profesionales independientes, por honorarios o por cualquier otra modalidad contemplada en la Ley Federal del Trabajo así como las micro y pequeñas empresas cuando pertenezcan a una franquicia u operen bajo licencia de uso de marca, tendrán la obligación de presentar las solicitudes en materia de registro patronal, declaraciones de condiciones laborales trimestrales y anuales, avisos o informes, en documentos digitales con firma electrónica avanzada tramitada ante las autoridades fiscales y datos generales al acta constitutiva o acta de nacimiento y Clave Única de Registro Poblacional, a través de los medios, formatos electrónicos y con la información que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través la Inspección del Trabajo mediante reglas de carácter general, enviándolos a las autoridades correspondientes o a las oficinas autorizadas, según sea el caso, debiendo cumplir los requisitos que se establezcan en dichas reglas para tal efecto y, en su caso pagar mediante transferencia electrónica de fondos las contribuciones correspondientes. Las demás empresas contarán con la obligación de presentar las Declaraciones de Condiciones Laborales mencionadas en éste artículo una sola vez al concluir el ejercicio anual.

Se tendrá un plazo sesenta días para presentar a la autoridad laboral la Declaración de Condiciones Laborales en el caso de las declaraciones anuales y quince días en el caso de las declaraciones trimestrales.

Quedarán exceptuadas de esta obligación las micro y pequeñas empresas que exclusivamente se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, silvícolas y minería siempre que no pertenezcan a una franquicia u operen bajo licencia de uso de marca.

Cuando las disposiciones laborales establezcan que se acompañe un documento distinto a escrituras o poderes notariales, y éste no sea digitalizado, la solicitud o el aviso según se podrá presentar en medios impresos.

Los patrones podrán cumplir con las obligaciones a que se refiere el párrafo anterior, en las oficinas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, proporcionando la información necesaria a fin de que sea enviada por medios electrónicos a las direcciones electrónicas correspondientes.

En los casos en que las formas para la presentación de las declaraciones y expedición de constancias, que prevengan las disposiciones laborales, no hubieran sido aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación por las autoridades laborales a más tardar un mes antes de la fecha en que el patrón esté obligado a utilizarlas, los obligados a presentarlas deberán utilizar las últimas formas publicadas por la citada dependencia y, si no existiera forma publicada, las formularán en escrito que contenga su nombre, denominación o razón social, domicilio fiscal, domicilio del centro de trabajo o centros de trabajo, datos generales del acta constitutiva en caso de personas morales, clave del Registro Federal de Contribuyentes y Registro Patronal, Firma Electrónica Avanzada generada por el Servicio de Administración Tributaria, y en el caso de patrones personas físicas incluirán además de los requisitos anteriores aplicables, número de Identificación Oficial, Clave Única de Registro Poblacional, y datos generales del Acta de nacimiento, así como los datos generales que informen a las autoridades sobre las condiciones de trabajo ofrecidas a sus trabajadores ya sea que también estén registradas en los contratos individuales de trabajo, colectivos de trabajo o reglamentos internos o no.

Los formatos electrónicos a que se refiere el primer párrafo de este artículo, se darán a conocer en la página electrónica de La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los cuales estarán apegados a las disposiciones laborales aplicables, y su uso será obligatorio siempre que la difusión en la página mencionada se lleve a cabo al menos con un mes de anticipación a la fecha en que el patrón esté obligado a utilizarlos.

Los patrones que tengan obligación de presentar declaraciones anuales de conformidad con las Leyes laborales respectivas, continuarán haciéndolo en

tanto no cumplan las condiciones establecidas en el primer párrafo de este artículo. Tratándose de las declaraciones provisionales o trimestrales, los contribuyentes deberán presentar dichas declaraciones siempre que cumplan con las condiciones establecidas en el primer párrafo.

Los representantes, sea cual fuere el nombre con que se les designe, de personas no residentes en el país, con cuya intervención éstas efectúen actividades por las que deban rendirse declaraciones a las autoridades laborales, están obligados a formular y presentar a nombre de sus representadas, las declaraciones, avisos y demás documentos que señalen las disposiciones laborales, en los términos del párrafo primero de este artículo.

En las oficinas a que se refiere este artículo, se recibirán las declaraciones, avisos, solicitudes y demás documentos tal y como se exhiban, sin hacer observaciones ni objeciones. Únicamente se podrá rechazar la presentación cuando deban presentarse a través de medios electrónicos o cuando no contengan el nombre, denominación o razón social del patrón, su clave de registro federal de contribuyentes o de su representante legal, datos generales del acta constitutiva o datos generales del acta de nacimiento, registro patronal, su domicilio fiscal y domicilio del centro o centros de trabajo o no contengan firma del patrón o de su representante legal o presenten tachaduras o enmendaduras.

A petición del patrón, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo emitirá una constancia en la que se señalen las declaraciones presentadas por el citado patrón en el ejercicio de que se trate y la fecha de presentación de las mismas. Dicha constancia únicamente tendrá carácter informativo y en ella no se prejuzgará sobre el correcto cumplimiento de las obligaciones a su cargo. Para ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de 20 días contados a partir de que sea enviada la solicitud correspondiente en documento digital con firma electrónica avanzada, a la

dirección electrónica que señale la citada autoridad mediante reglas de carácter general y siempre que se hubieran pagado los derechos que al efecto se establezcan en la ley de la materia.

Las Declaraciones de Condiciones Laborales exigidas a los patrones en esta propuesta de reforma pretende obtener la información que permita cruzar la declaración de los patrones con una declaración de los trabajadores que se atenderá más adelante en esta tesis y con la información del Sistema de Administración Tributaria y con el Instituto Mexicano del Seguro Social; con lo anterior se busca cruzar la información declarada por ambas partes con la registrada por las otras autoridades indicadas para identificar las discrepancias que se reflejen de manera más contrastante y con ello se fiscalice de mejor manera la evasión de responsabilidades laborales asemejando el modelo de fiscalización al de las disposiciones fiscales.

En el caso de esta propuesta de reforma también incide en un artículo que propone reforma la bancada de Morena en su proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo presentada a finales del 2018, sin embargo, tampoco afectaría ni se vería afectada en caso de ser aprobada la propuesta del grupo parlamentario de Morena. Lo que si es importante hacer evidente es que esta medida es de carácter preventivo buscando que con ello se evite en mayor medida la evasión de responsabilidades laborales buscando que se dé mejor cumplimiento a las obligaciones patronales y mayor protección a los derechos de los trabajadores y que exista una mejor fiscalización de la evasión de responsabilidades laborales para imponer las sanciones contempladas por esta Ley de manera más efectiva y sistemática.

IX. Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo para obligar a los trabajadores a presentar declaración laboral.

En esta propuesta de reforma se sugiere reformar las obligaciones de los trabajadores persigue como objetivo el que algunos trabajadores también cuenten con la obligación de realizar su declaración anual de condiciones de trabajo de tal forma que se pueda confrontar la información obtenida en las declaraciones de las empresas contra las declaraciones de los trabajadores con el interés de fincar responsabilidades a las empresas y disminuir el margen de actuación de los

patrones para simular hechos inexistentes o falsos relacionados a las condiciones de trabajo que ofrecen en sus empresas.

Para motivar a los trabajadores a cumplir con esta obligación se les devolverá una parte de su retención de ISR a aquellos que presenten su declaración laboral, promoviendo que haya una distribución de la riqueza más equitativa en nuestro país. El artículo a reformar con esta propuesta será el 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se sugiere adicionar una XIV fracción que contenga lo siguiente:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. a XIII. ...

XIV. Presentar las declaraciones anuales en documentos digitales, a través de los medios, formatos electrónicos y con la información que señale la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo mediante reglas de carácter general, enviándolos a las autoridades correspondientes o a las oficinas autorizadas, según sea el caso, debiendo cumplir los requisitos que se establezcan en dichas reglas para tal efecto.

Quedarán exceptuados de esta obligación los trabajadores de las micro y pequeñas empresas que exclusivamente trabajen en empresas que se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, silvícolas o mineras, así como los trabajadores que perciban el salario mínimo para quienes el cumplimiento de esta disposición será opcional.

Los trabajadores obligados podrán cumplir con las obligaciones a que se refiere el párrafo anterior, en las oficinas de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, proporcionando la información necesaria a fin de que sea enviada por medios electrónicos a las direcciones electrónicas correspondientes o a través de la página en Internet de la Secretaría del Trabajo

Las formas para la presentación de las declaraciones y expedición de constancias, que prevengan las disposiciones laborales deberán contener los siguientes datos del trabajador:

a) Nombre completo.

- b) Número de identificación oficial o datos generales del acta de nacimiento.
- c) Clave Única de Registro Poblacional.
- d) Firma electrónica avanzada para aquellos trabajadores que ganen más de dos salarios mínimos.

En los casos en que las formas para la presentación de las declaraciones y expedición de constancias, que prevengan las disposiciones laborales, no hubieran sido aprobadas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación por las autoridades laborales a más tardar un mes antes de la fecha en que el trabajador esté obligado a utilizarlas, los obligados a presentarlas deberán omitir su cumplimiento.

Los formatos digitales y las plataformas que la autoridad laboral ponga a disposición del trabajador para recabar su Declaración de Condiciones Laborales deberá recopilar por lo menos la siguiente información nombre completo del trabajador, Clave Única de Registro Poblacional, número de identificación oficial o datos generales del acta de nacimiento, fotografía o documento digital con que acredite su relación de trabajo si cuenta con éste, teléfono si cuenta con uno, correo electrónico si cuenta con uno, número de seguridad social si cuenta con él, domicilio de su centro de trabajo, razón social o nombre de la persona para la que presta sus servicios subordinados, indicar su forma de contratación, confirmar si trabaja para la misma razón social que lo contrato, fecha de ingreso en su trabajo actual, salario base mensual recibido, salario neto mensual recibido, prestaciones mensuales recibidas, promedio de comisiones mensuales recibidas, forma o formas en que recibe su pago indicando las proporciones de cada forma, fecha de inicio y fin de su último periodo vacacional, confirmar si se encuentra inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, confirmar la cantidad que recibió por concepto de aguinaldo y reparto de utilidades durante el ejercicio anual inmediato anterior, confirmar si pertenece o no a un sindicato indicando a cual en caso de ser así, horario de trabajo y días de descanso, confirmar si

ha firmado algún documento en blanco para su patrón, confirmar si ha firmado algún pagaré para garantizar la responsabilidad que se le encomendó, confirmar si ha dejado a resguardo de su patrón documentación de alto valor, confirmar si recibió copia de su contrato de trabajo y reglamento interior, confirmar si su patrón le ha entregado todos, algunos o ninguno de los recibos correspondientes a su pago por el trabajo desempeñado en los últimos seis meses.

Los formatos electrónicos a que se refiere el primer párrafo de este artículo, se darán a conocer en la página electrónica de La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los cuales estarán apegados a las disposiciones laborales aplicables, y su uso será obligatorio siempre que la difusión en la página mencionada se lleve a cabo al menos con un mes de anticipación a la fecha en que el trabajador esté obligado a utilizarlos.

A modo de incentivar el cumplimiento de esta obligación se realizará una devolución proporcional del Impuesto Sobre la Renta enterado por el patrón del trabajador, mismo que se detalla en las leyes fiscales.

En esta propuesta de adición se contemplan diversos datos personales del trabajador con la finalidad de autenticar la personalidad del mismo y obtener información veraz.

La propuesta de reforma realizada por la bancada parlamentaria de Morena en diciembre de 2018 no incide en este artículo por lo que no interfiere con esta propuesta ni esta afecta el citado proyecto.

X. Propuesta para especificar que deberá entenderse por empresa de nueva creación.

Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

En seguimiento del artículo 123 constitucional fracción IX atiende lo relativo a las empresas que quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades y actualmente se lee de la siguiente forma:

Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Dentro de este artículo, así como en el 123 constitucional fracción IX no se especifica que deberá entenderse por empresa de nueva creación por lo que se considera importante definir las características que debe tener una empresa para considerarse como empresa de nueva creación; para tales efectos se propone la adición del artículo 126 Bis. Dentro de la Ley Federal del Trabajo que se leería de la siguiente forma:

Artículo 126 Bis. Por empresa de nueva creación deberá entenderse toda empresa que cuente con las siguientes características:

- I. Que desempeñe por primera vez sus actividades económicas en un espacio específico, físico o virtual sin contar con alguna filial, sucursal o centro de trabajo físico o virtual que desempeñe las mismas actividades y que haya comenzado operaciones previamente

superando el rango de años que la ley reconozca para las empresas de nueva creación;

- II. Que no se encuentre antecedida por otra empresa que haya realizado el mismo tipo de actividades económicas en el mismo domicilio, centro de trabajo o espacio virtual por lo menos dos años antes;
- III. Que no emplee a más de un 50 por ciento de los trabajadores de la empresa que ocupaba ese espacio ni más del 50 por ciento de sus proveedores y que tampoco emplee más del 50 por ciento de los activos fijos e intangibles de la empresa que desempeñaba la misma actividad económica en ese espacio, exceptuando de estos los terrenos y edificios, y;
- IV. Que no operen como franquicia o bajo licencia de uso de marca de la empresa que ocupaba dicho espacio previamente o de alguna otra que desempeñe el mismo tipo de actividad económica.

Con la adición propuesta se busca impedir que las empresas existentes operen una y otra vez bajo la figura simulada de una empresa de nueva creación con el fin de obtener provecho de todos los beneficios laborales y fiscales que se han previsto para incentivar la creación de nuevas empresas en México.

XI. Propuesta de reformas al Código Fiscal de la Federación para incentivar las declaraciones laborales anuales presentadas por los trabajadores.

Con la finalidad de incentivar el cumplimiento de la obligación propuesta en la reforma anteriormente sugerida se considera necesario realizar un cambio al artículo 22 del Código Fiscal de la Federación que trata sobre la devolución de impuestos realizada por las autoridades fiscales y dice lo siguiente:

Artículo 22.- Las autoridades fiscales devolverán las cantidades pagadas indebidamente y las que procedan conforme a las leyes fiscales. En el caso de contribuciones que se hubieran retenido, la devolución se efectuará a los contribuyentes a quienes se les hubiera retenido la contribución de que se trate. Tratándose de los impuestos indirectos, la devolución por pago de lo indebido se efectuará a las personas que hubieran pagado el impuesto

trasladado a quien lo causó, siempre que no lo hayan acreditado; por lo tanto, quien trasladó el impuesto, ya sea en forma expresa y por separado o incluido en el precio, no tendrá derecho a solicitar su devolución. Tratándose de los impuestos indirectos pagados en la importación, procederá la devolución al contribuyente siempre y cuando la cantidad pagada no se hubiere acreditado. La reforma sugerida permitiría que el artículo 22 del Código Fiscal de la Federación se leyera de la siguiente manera:

Artículo 22.- Las autoridades fiscales devolverán las cantidades pagadas indebidamente y las que procedan conforme a las leyes fiscales y a lo dispuesto en el artículo 134 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de contribuciones que se hubieran retenido, la devolución se efectuará a los contribuyentes a quienes se les hubiera retenido la contribución de que se trate. Tratándose de los impuestos indirectos, la devolución por pago de lo indebido se efectuará a las personas que hubieran pagado el impuesto trasladado a quien lo causó, siempre que no lo hayan acreditado; por lo tanto, quien trasladó el impuesto, ya sea en forma expresa y por separado o incluido en el precio, no tendrá derecho a solicitar su devolución. Tratándose de los impuestos indirectos pagados en la importación, procederá la devolución al contribuyente siempre y cuando la cantidad pagada no se hubiere acreditado.

Haciendo la modificación al artículo 22 del Código Fiscal de la Federación se cuenta con el respaldo suficiente para realizar las reformas correspondientes a la Miscelánea Fiscal para poder cumplir el propósito de motivar las declaraciones anuales presentadas por los trabajadores.

XII. Propuesta de reformas a la Ley del Impuesto Sobre la Renta para incentivar las declaraciones laborales anuales presentadas por los trabajadores.

Respecto de la propuesta que anteriormente se ha venido desarrollando sobre la devolución parcial de retenciones de Impuesto Sobre la Renta a las personas físicas que presten un trabajo subordinado cuando hayan presentado su declaración de condiciones laborales, será necesario aplicar diversas reformas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta debido a que es en donde tendría mayor impacto esta reforma. También es necesario aclarar que para llevar a cabo esta reforma se

requiere del apoyo de un grupo de expertos y especialistas conformado por contadores, abogados y economistas que puedan brindar una tabulación de devolución de Impuesto Sobre la Renta de manera proporcional al salario percibido por los trabajadores, buscando que no afecte los ingresos del sistema tributario sino que con esta medida se logre incentivar a los trabajadores para que presenten sus Declaraciones de Condiciones Laborales y así se pueda generar información suficiente para ampliar la base de datos de contribuyentes y la base gravable de impuestos de los mismos impidiendo la evasión fiscal y laboral.

Dentro de este apartado se propone las reformas a los artículos 98 y al artículo 152 del Código Fiscal de la Federación.

Comenzando por la primera reforma propuesta dentro de esta Ley buscando incentivar la presentación de la declaración laboral de los trabajadores tenemos al artículo 98 que se encuentra en el Capítulo I que trata sobre los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio subordinado, en el cual se expone lo siguiente:

Artículo 98.- Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 99 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en el que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.

b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 96 de esta Ley.

e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$400,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.³⁹⁹

Dentro de la propuesta realizada en esta tesis se sugiere adicionar una quinta cláusula que se indica a continuación:

V. Para poder solicitar la devolución del Impuesto Sobre la Renta en los términos del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo fracción XIV y del artículo 152 de esta Ley, presentar su declaración laboral en el plazo establecido.

Otro de los artículos estrechamente relacionado con esta propuesta para incentivar la declaración de condiciones de trabajo por parte de los trabajadores es el artículo 152 el cual enuncia lo siguiente:

Artículo 152. Las personas físicas calcularán el impuesto del ejercicio sumando, a los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II de este Título, al resultado obtenido se le disminuirá, en

³⁹⁹ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, op. cit., p.119

su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 151 de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le aplicará la siguiente:

TARIFA ANUAL			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92%
5,952.85	50,524.92	114.29	8.40%
50,524.93	88,793.04	2,966.91	10.88%
88,793.05	103,218.00	7,130.48	16.00%
103,218.01	123,580.20	9,438.47	17.92%
123,580.21	249,243.48	13,087.37	21.36%
249,243.49	392,841.96	39,929.05	23.52%
392,841.97	750,000.00	73,703.41	30.00%
750,000.01	1,000,000.00	180,850.82	32.00%
1,000,000.01	3,000,000.00	280,850.81	34.00%
3,000,000.01	En adelante	940,850.81	35.00%

No será aplicable lo dispuesto en este artículo a los ingresos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo. Contra el impuesto anual calculado en los términos de este artículo, se podrán efectuar los siguientes acreditamientos:

- I. El importe de los pagos provisionales efectuados durante el año de calendario.
- II. El impuesto acreditable en los términos de los artículos 5, 140 y 145, penúltimo párrafo, de esta Ley.

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad que se acredite en los términos de este artículo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido. Para los efectos de la compensación a que se refiere este párrafo, el saldo a favor se actualizará por el periodo comprendido desde el mes inmediato anterior en el que se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta el mes inmediato anterior al mes en el que se compense.

Cuando la inflación observada acumulada desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización de las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas contenidas en este artículo y en el artículo 96 de esta Ley, exceda del 10%, dichas cantidades se actualizarán por el periodo comprendido desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, se aplicará el factor de actualización que resulte de dividir el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes inmediato anterior al más reciente del periodo, entre el Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización. Dicha actualización entrará en vigor a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente en el que se haya presentado el mencionado incremento.

Las modificaciones propuestas a este artículo consisten en agregar una fracción III como se muestra a continuación:

Artículo 152. Las personas físicas calcularán el impuesto del ejercicio sumando, a los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II de este Título, al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 151 de esta Ley. A la cantidad que se obtenga se le aplicará la siguiente:

TARIFA ANUAL

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92%
5,952.85	50,524.92	114.29	6.40%
50,524.93	88,793.04	2,966.91	10.88%
88,793.05	103,218.00	7,130.48	16.00%
103,218.01	123,580.20	9,438.47	17.92%
123,580.21	249,243.48	13,087.37	21.36%
249,243.49	392,841.96	39,929.05	23.52%
392,841.97	750,000.00	73,703.41	30.00%
750,000.01	1,000,000.00	180,850.82	32.00%
1,000,000.01	3,000,000.00	260,850.81	34.00%
3,000,000.01	En adelante	940,850.81	35.00%

No será aplicable lo dispuesto en este artículo a los ingresos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo. Contra el impuesto anual calculado en los términos de este artículo, se podrán efectuar los siguientes acreditamientos:

- I. El importe de los pagos provisionales efectuados durante el año de calendario.
- II. El impuesto acreditable en los términos de los artículos 5, 140 y 145, penúltimo párrafo, de esta Ley.
- III. La devolución de Impuesto Sobre la Renta para aquellas personas físicas que presten un trabajo subordinado independientemente de su forma de contratación de acuerdo a la tabulación siguiente:

Límite Inferior	Límite Superior	Porcentaje a acreditar
\$	\$	%
0.01	496.07	100%
496.08	4,210.41	75%
4,210.42	7,399.42	50%
7,399.43	8,601.50	40%
8,601.51	10,298.35	30%
10,298.36	20,770.29	25%
20,770.30	32,736.83	20%
32,736.84	62,500.00	15%
62,500.01	83,333.33	10%
83,333.34	250,000.00	5%
250,000.01	En adelante	0%

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad que se acredite en los términos de este artículo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido. Para los efectos de la compensación a que se refiere este párrafo, el saldo a favor se actualizará por el periodo comprendido desde el mes inmediato anterior en el que se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta el mes inmediato anterior al mes en el que se compense.

Cuando la inflación observada acumulada desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización de las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas contenidas en este artículo y en el artículo 96 de esta Ley, exceda del 10%, dichas cantidades se actualizarán por el periodo comprendido desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, se aplicará el factor de actualización

que resulte de dividir el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes inmediato anterior al más reciente del periodo, entre el Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización. Dicha actualización entrará en vigor a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente en el que se haya presentado el mencionado incremento.

Es muy importante aclarar que la tabla incluida en la fracción adicionada contiene datos únicamente con la finalidad de ejemplificar, sin embargo, el establecimiento de las proporciones de devolución de retención de Impuesto Sobre la Renta que habrán de devolverse a los trabajadores que presenten su Declaración Laboral es un tema tan delicado que deberá realizarse un estudio de factibilidad para determinar el contenido de dicha tabla.

XIII. Propuesta de reforma a la Miscelánea Fiscal para 2019 para incentivar las declaraciones laborales anuales presentadas por los trabajadores.

A manera de complementar las reformas fiscales necesarias para promover la Declaración de Condiciones Laborales de los trabajadores se requiere también hacer una modificación a la Miscelánea Fiscal, que en este caso sería para el año 2019. A continuación, se transcribe la regla 2.3.2. que trata sobre las devoluciones de impuestos para personas físicas y se lee de la siguiente manera:

Saldos a favor del ISR de personas físicas

Para los efectos de los artículos 22 y 22-A del CFF, así como 25, fracción VI de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2019, las personas físicas que presenten su declaración anual del ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, mediante el formato electrónico correspondiente y determinen saldo a favor del ISR, podrán optar por solicitar a las autoridades fiscales la devolución o efectuar la compensación de dicho saldo a favor, marcando el recuadro respectivo, para considerarse dentro del Sistema Automático de Devoluciones que constituye una facilidad administrativa para los contribuyentes, siempre que

se opte por ejercerla durante el ejercicio a que se refiere la presente resolución.⁴⁰⁰

Las personas físicas que opten por aplicar la facilidad anual prevista en la presente regla, además de reunir los requisitos que señalan las disposiciones fiscales, deberán:

I. Presentar la declaración del ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, utilizando la e.firma o la e.firma portable cuando soliciten la devolución del saldo a favor, por un importe superior a \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.).

Asimismo, los contribuyentes podrán utilizar la Contraseña para presentar la declaración del ejercicio inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución cuando el importe del saldo a favor sea menor a \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.).

II. Señalar en la declaración correspondiente el número de su cuenta bancaria para transferencias electrónicas a 18 dígitos CLABE, a que se refiere la regla 2.3.6., la cual deberá estar a nombre del contribuyente como titular y activa, así como la denominación de la institución integrante del sistema financiero a la que corresponda dicha cuenta, para que, en caso de que proceda, el importe autorizado en devolución sea depositado en la misma.

El resultado que se obtenga de la declaración que hubiere ingresado a la facilidad administrativa, estará a su disposición en el Portal del SAT.

Cuando el resultado que se obtenga de la declaración que hubiere ingresado a la facilidad administrativa, no conlleve a la devolución total o parcial del saldo declarado, el contribuyente solventará las inconsistencias detectadas a través de su “buzón tributario” o en el apartado de “Trámites”, disponible en el Portal del SAT, para lo cual deberán contar con su clave en el RFC, la Contraseña para el acceso

⁴⁰⁰Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Resolución de modificaciones a la Miscelánea Fiscal para 2018 y sus Anexos 1-A y 23*, DOF, 30 de enero 2019, consultado por internet el 16 de febrero de 2019 en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5549191&fecha=30/01/2019

al portal y certificado de e.firma vigente o la e.firma portable, generándose automáticamente su solicitud de devolución vía FED.

No podrán acogerse a la facilidad prevista en esta regla, las personas físicas que:

I. Hayan obtenido durante el ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, ingresos derivados de bienes o negocios en copropiedad, sociedad conyugal o sucesión.

II. Opten por solicitar devolución de saldo a favor por montos superiores a \$50,000.00. (cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

III. Soliciten la devolución por ejercicios fiscales distintos al año inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución.

IV. Presenten la declaración del ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, con la Contraseña, estando obligadas a utilizar la e.firma o la e.firma portable, en los términos de la presente regla. V. Presenten solicitud de devolución vía FED, previo a la obtención del resultado de la declaración que hubiere ingresado a la facilidad administrativa.

Los contribuyentes que no se ubiquen en los supuestos para aplicar la facilidad prevista en la presente regla o cuando el resultado que obtengan de su solicitud no conlleve a la devolución total del saldo declarado, podrán solicitar la devolución de su saldo a favor o del remanente no autorizado según corresponda a través del FED; disponible en el Portal del SAT, para lo cual deberán contar con su clave en el RFC, la Contraseña para el acceso al portal y certificado de e.firma vigente o la e.firma portable para realizar su envío.

Cuando en la declaración presentada se haya marcado erróneamente el recuadro “devolución” cuando en realidad se quiso elegir “compensación”, o bien se marcó “compensación” pero no se tengan impuestos a cargo o créditos fiscales contra que compensar, podrá cambiarse de opción presentando la declaración complementaria del ejercicio señalando dicho cambio.

Cuando se trate de ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado y el saldo a favor derive únicamente de la aplicación de las deducciones personales previstas en la Ley del ISR, la facilidad prevista en esta regla se podrá ejercer a través de la citada declaración anual que se presente aún sin tener dicha obligación conforme al artículo 98, fracción III de la Ley del ISR y con independencia de que tal situación se haya comunicado o no al retenedor.

CFF 18, 22, 22-A, 22-B, 23, LISR 97, 98, 151, RMF 2018 2.3.6⁴⁰¹

La modificación sugerida a la regla 2.3.2 de la Miscelánea Fiscal para 2018 versa únicamente sobre la aclaración de que no podrán beneficiarse de lo expresado en esta regla las personas que presten un servicio personal subordinado y que no hayan presentado su declaración laboral en los términos del artículo 134 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo. Se agregaría mediante la creación de una sexta fracción del apartado que especifica quienes no podrán acogerse a la facilidad prevista en esta regla. Y se leería de la siguiente manera:

Saldos a favor del ISR de personas físicas

Para los efectos de los artículos 22 y 22-A del CFF, así como 25, fracción VI de la Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2019, las personas físicas que presenten su declaración anual del ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, mediante el formato electrónico correspondiente y determinen saldo a favor del ISR, podrán optar por solicitar a las autoridades fiscales la devolución o efectuar la compensación de dicho saldo a favor, marcando el recuadro respectivo, para considerarse dentro del Sistema Automático de Devoluciones que constituye una facilidad administrativa para los contribuyentes, siempre que

⁴⁰¹ Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Resolución Miscelánea Fiscal para 2018*, DOF, 22 de diciembre de 2017, consultado por internet el 17 de febrero de 2019 en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508788&fecha=22/12/2017

se opte por ejercerla durante el ejercicio a que se refiere la presente resolución.⁴⁰²

Las personas físicas que opten por aplicar la facilidad anual prevista en la presente regla, además de reunir los requisitos que señalan las disposiciones fiscales, deberán:

I. Presentar la declaración del ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, utilizando la e.firma o la e.firma portable cuando soliciten la devolución del saldo a favor, por un importe superior a \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.).

Asimismo, los contribuyentes podrán utilizar la Contraseña para presentar la declaración del ejercicio inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución cuando el importe del saldo a favor sea menor a \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.).

II. Señalar en la declaración correspondiente el número de su cuenta bancaria para transferencias electrónicas a 18 dígitos CLABE, a que se refiere la regla 2.3.6., la cual deberá estar a nombre del contribuyente como titular y activa, así como la denominación de la institución integrante del sistema financiero a la que corresponda dicha cuenta, para que, en caso de que proceda, el importe autorizado en devolución sea depositado en la misma.

El resultado que se obtenga de la declaración que hubiere ingresado a la facilidad administrativa, estará a su disposición en el Portal del SAT.

Cuando el resultado que se obtenga de la declaración que hubiere ingresado a la facilidad administrativa, no conlleve a la devolución total o parcial del saldo declarado, el contribuyente solventará las inconsistencias detectadas a través de su “buzón tributario” o en el apartado de “Trámites”, disponible en el Portal del SAT, para lo cual deberán contar con su clave en el RFC, la Contraseña para el acceso

⁴⁰² Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Resolución de modificaciones a la Miscelánea Fiscal para 2018 y sus Anexos 1-A y 23, op. cit.*

al portal y certificado de e.firma vigente o la e.firma portable, generándose automáticamente su solicitud de devolución vía FED.

No podrán acogerse a la facilidad prevista en esta regla, las personas físicas que:

I. Hayan obtenido durante el ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, ingresos derivados de bienes o negocios en copropiedad, sociedad conyugal o sucesión.

II. Opten por solicitar devolución de saldo a favor por montos superiores a \$50,000.00. (cincuenta mil pesos 00/100 M.N.).

III. Soliciten la devolución por ejercicios fiscales distintos al año inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución.

IV. Presenten la declaración del ejercicio fiscal inmediato anterior al que se refiere la presente Resolución, con la Contraseña, estando obligadas a utilizar la e.firma o la e.firma portable, en los términos de la presente regla. V. Presenten solicitud de devolución vía FED, previo a la obtención del resultado de la declaración que hubiere ingresado a la facilidad administrativa.

VI. No hayan presentado su declaración de condiciones laborales de acuerdo a lo establecido en el artículo 134 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Los contribuyentes que no se ubiquen en los supuestos para aplicar la facilidad prevista en la presente regla o cuando el resultado que obtengan de su solicitud no conlleve a la devolución total del saldo declarado, podrán solicitar la devolución de su saldo a favor o del remanente no autorizado según corresponda a través del FED; disponible en el Portal del SAT, para lo cual deberán contar con su clave en el RFC, la Contraseña para el acceso al portal y certificado de e.firma vigente o la e.firma portable para realizar su envío.

Cuando en la declaración presentada se haya marcado erróneamente el recuadro “devolución” cuando en realidad se quiso elegir “compensación”, o bien se marcó “compensación” pero no se tengan impuestos a cargo o

créditos fiscales contra que compensar, podrá cambiarse de opción presentando la declaración complementaria del ejercicio señalando dicho cambio.

Cuando se trate de ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado y el saldo a favor derive únicamente de la aplicación de las deducciones personales previstas en la Ley del ISR, la facilidad prevista en esta regla se podrá ejercer a través de la citada declaración anual que se presente aún sin tener dicha obligación conforme al artículo 98, fracción III de la Ley del ISR y con independencia de que tal situación se haya comunicado o no al retenedor.

CFF 18, 22, 22-A, 22-B, 23, LISR 97, 98, 151, RMF 2018 2.3.6⁴⁰³

Con esta propuesta de adición a la regla 2.3.2 se busca que todas las personas físicas que soliciten su devolución o acreditamiento de retención de Impuesto Sobre la Renta hayan realizado su Declaración de Condiciones Laborales.

XIV. Propuesta de reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta para incluir dentro de las deducciones permitidas a los contribuyentes, el pago de sueldos y salarios.

Se considera que uno de los principales motivos por los que las empresas evaden responsabilidades laborales, por medio de estrategias como la simulación de relaciones de trabajo por prestación de servicios profesionales independientes, así como el registro de menor salario para cuestión de cálculo de prestaciones sociales, o la creación de cooperativas ficticias para deslindarse de sus responsabilidades; está fuertemente relacionado con la imposibilidad de deducir el pago de sueldos y salarios. En particular en las empresas de servicios, los sueldos y salarios son una de las principales erogaciones que se realizan.

Por lo anterior se propone realizar una reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta en donde se agregue la posibilidad de deducir sueldos y salarios; ésta reforma sería aplicada al artículo 25 que atiende lo relativo a las deducciones autorizadas y actualmente se lee de la siguiente manera:

Artículo 25. Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

⁴⁰³ Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Resolución Miscelánea Fiscal para 2018*, op. cit.

- I. Las devoluciones que se reciban o los descuentos o bonificaciones que se hagan en el ejercicio.
- II. El costo de lo vendido.
- III. Los gastos netos de descuentos, bonificaciones o devoluciones.
- IV. Las inversiones.
- V. Los créditos incobrables y las pérdidas por caso fortuito, fuerza mayor o por enajenación de bienes distintos a los que se refiere la fracción II de este artículo.
- VI. Las cuotas a cargo de los patrones pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluidas las previstas en la Ley del Seguro de Desempleo.
- VII. Los intereses devengados a cargo en el ejercicio, sin ajuste alguno. En el caso de los intereses moratorios, a partir del cuarto mes se deducirán únicamente los efectivamente pagados. Para estos efectos, se considera que los pagos por intereses moratorios que se realicen con posterioridad al tercer mes siguiente a aquél en el que se incurrió en mora cubren, en primer término, los intereses moratorios devengados en los tres meses siguientes a aquél en el que se incurrió en mora, hasta que el monto pagado exceda al monto de los intereses moratorios devengados deducidos correspondientes al último periodo citado.
- VIII. El ajuste anual por inflación que resulte deducible en los términos del artículo 44 de esta Ley.
- IX. Los anticipos y los rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros, cuando los distribuyan en los términos de la fracción II del artículo 94 de esta Ley.
- X. Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción no excederá en ningún caso a la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.47 al monto de la aportación realizada en el ejercicio de

que se trate. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.⁴⁰⁴

Se propone adicionar a éste artículo la fracción XI que se leería de la siguiente forma:

XI. Los pagos realizados por concepto de sueldos y salarios siempre que sean declarados por el patrón en los términos del artículo 132 fracción XXIV Bis. De la Ley Federal del Trabajo y que en el caso de las micro y pequeñas empresas además hayan tomado los cursos impartidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cuenten con las constancias respectivas de acuerdo a lo establecido en el artículo 539 fracción VI.

Se considera que la modificación propuesta resulta una forma de volver el derecho fiscal más justos para las empresas y al derecho laboral más eficiente, de tal forma que no sea necesario buscar formas de evasión de evasión fiscal que impliquen la violación de los derechos de los trabajadores y que se promueva la capacitación de los micro y pequeños empresarios.

Se tiene consciencia del impacto que ocasionaría aplicar la reforma propuesta por lo cual se plantea la sugerencia de que también sea un grupo de especialistas y expertos en temas económicos, contables y laborales para poder implementar dicha reforma, incluso se podría considerar la posibilidad de permitir deducir el pago de sueldos y salarios de manera parcial de acuerdo a un tabulador en donde se beneficie a las empresas de menor tamaño ofreciendo un mayor porcentaje permitido para deducir lo cual contribuiría a un derecho diferenciado que permita el crecimiento y desarrollo de las micro y pequeñas empresas promoviendo la creación de más empleos.

⁴⁰⁴ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, op. cit. p.30

XV. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo para promover la democracia sindical efectiva.

Anteriormente en esta tesis durante el estudio del artículo 371 se observó en concordancia con algunos artículos del Dr. José Dávalos Morales que en México no existe la verdadera democracia sindical, lo cual implica un grave problema ya que las instituciones sindicales son lideradas por personas que venden su gestión como defensores de los derechos de los trabajadores al mejor postor impidiendo que haya una efectiva defensa de los derechos de los trabajadores, por otra parte tampoco existen mecanismos para vigilar la veraz integración de los sindicatos permitiendo que en muchas ocasiones simular también la voluntad de los trabajadores de manera colectiva.

Es por lo anterior que se considera indispensable realizar reformas a los artículos relacionados con los sindicatos para garantizar la existencia de la democracia sindical y la verdadera representación de los intereses de los trabajadores.

Se comenzará proponiendo una modificación al artículo 365 que trata sobre los documentos que deben remitir los sindicatos a las autoridades laborales para obtener su registro. Para el tratamiento de este artículo consideraremos la reforma constitucional promulgada el 24 de febrero de 2017 al artículo 123 en sus fracciones XVIII, XX y XXII Bis así como la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por la bancada parlamentaria de Morena en diciembre de 2018.

Actualmente dicho artículo se lee:

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán

autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.⁴⁰⁵

Las modificaciones propuestas en esta tesis se marcarán con negritas y retomando algunas de las propuestas realizadas por la bancada de Morena se pretende dar mayor certeza a la integración de sindicatos reales. Las modificaciones propuestas por Morena se marcarán en cursivas para diferenciarlas. Con estas medidas el artículo y se leería:

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse *el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* mediante su **página de internet presentando documentos digitales y deberán contener la firma electrónica avanzada del representante o del sindicato como persona moral, misma que proporciona el Servicio de Administración Tributaria**, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. *Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva* **celebrada ante fedatario público autorizado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y firmada por los integrantes del sindicato o con huella digital de los mismos; o acta constitutiva del sindicato;**

II. Una lista o *listas autorizadas con el número, nombres, Clave Única de Registro Poblacional, fotografía de la identificación oficial de cada uno de ellos o del acta de nacimiento en caso de los menores de edad, correo electrónico o teléfono en donde pueda recibir avisos y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá:*

- a) *Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;*
- b) *Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde cuente con trabajadores, los datos generales de las actas constitutivas o número de identificación oficial en caso de estar integrado por personas físicas, el Registro Federal de*

⁴⁰⁵ Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo, op.cit.* p.86

Contribuyentes de cada patrón y el número de registro patronal asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Copia autorizada de los estatutos; *cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley; y*

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

De esta manera se procura comenzar a implementar la digitalización y uso de tecnología para vigilar la correcta creación y gestión de sindicatos de tal manera que no sean utilizados como accesos al poder político, ni tampoco sean integrados por personas ficticias.

Otra de las modificaciones que se proponen sería a aplicable al artículo 369 que actualmente se lee de la siguiente forma:

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

En las modificaciones que se propondrán se retomarán algunas de las reformas propuestas por la bancada de Morena en diciembre de 2018 y se agregarán algunas más propias de esta tesis siguiendo la dinámica anterior marcando en cursivas las modificaciones propuestas por Morena y en negritas las propuestas como resultado de esta tesis.

Aplicando las modificaciones de ambos proyectos el artículo 369 se leería de la siguiente forma:

Artículo 369.- El registro *de los sindicatos, federaciones y confederaciones* podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

III. Cuando treinta por ciento o más de sus integrantes hayan presentado identificaciones o documentos apócrifos al momento de su registro.

Los tribunales laborales resolverán acerca de la cancelación de su registro. De esta manera se busca que si dos terceras partes del sindicato no son reales se cancele su registro considerando que no cumple con las condiciones democráticas ni de representatividad de los intereses de los trabajadores.

Artículo 371.

La siguiente reforma que se propone es relativa a la forma en llevar a cabo el procedimiento para la elección de directiva en los sindicatos que se atiende en el artículo 371 fracción IX de la misma Ley Federal del Trabajo.

El artículo mencionado actualmente se lee de la siguiente forma:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Aplicando la reforma propuesta por Morena en diciembre de 2018 y la propuesta de reforma resultado de esta tesis; aplicando la misma dinámica remarcando en cursivas lo propuesto por la bancada de Morena y en negritas lo propuesto en esta tesis el artículo 371 se leería como se indica a continuación:

Artículo 371. ...

I a VIII. ...

IX. Procedimiento para la elección de la *directiva sindical y secciones sindicales*, el cual se llevará a cabo mediante *el ejercicio del voto personal*, libre y secreto.

Respecto de las normas que se deben observar en los estatutos de los sindicatos que propuso la bancada de Morena en diciembre de 2018 se considera que son adecuados. Y son los siguientes:

- a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;
- b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;
- c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;
- d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá

publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección; y

e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse alguno de éstos el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso.

IX Bis. *En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género.*

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales, que no podrá ser mayor a 6 años, especificando si contará con posibilidad a una reelección;

XI. A XII. ...

XIII. *Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.*

XIV. ...

XV. *Normas para la revisión salarial y del Contrato Colectivo de Trabajo, con o sin emplazamiento a huelga, las que deberán contemplar la aprobación del Pliego Petitorio y la designación de la Comisión Negociadora que representará al sindicato, que deberán ser acordadas por la mayoría de los trabajadores cubiertos por dicho contrato, mediante voto personal, libre y secreto.*

Aplicando esta reforma a las citadas fracciones se promoverá que exista un proceso electoral que permita una verdadera representación de los intereses de los trabajadores, así como mayor rotación de personas en la directiva del sindicato logrando que se incremente la probabilidad de que participen más personas desconcentrando el poder político al interior del sindicato. Se considera como máximo el plazo de 6 años la duración de una directiva sindical ya que no podemos explicar porque debería ser mayor el tiempo de la directiva sindical que el del

presidente de México si se busca la democracia y libertad sindical y se considera la posibilidad de una reelección con la finalidad de permitir mayor estabilidad de los objetivos sindicales a través del tiempo siempre y cuando los trabajadores lo aprueben sin que se perpetúe una directiva en los sindicatos.

Además de lo anterior y para finalizar las reformas sugeridas en materia de democracia sindical se propone reformar el artículo 530 que atiende lo relativo a las funciones de la procuraduría de la Defensa del Trabajo para que mediante la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación TIC puedan vigilar las elecciones de directiva de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones de sindicatos.

Artículo 378.

EL artículo 378 atiende las prohibiciones a los sindicatos. En esta propuesta de reforma se sugiere adicionar en la fracción III responsabilidades a la directiva del sindicato cuando se demuestre complicidad con el patrón en la evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales de tal forma que pueda ser leído de la siguiente manera:

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos, *federaciones y confederaciones*:

I a II. ...

III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores.

Cuando se demuestre que la directiva de algún sindicato, federación o confederación incurrió en complicidad o participación de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores, **los miembros de la directiva a cargo del sindicato durante el periodo en que se haya cometido la evasión o incumplimiento de obligaciones serán responsables solidarios del patrón;**

IV a VII. ...

Las fracciones IV a la VII tal como lo propone el grupo parlamentario de Morena es considerado en esta tesis como adecuado.

Artículo 390 Bis.

Respecto de la propuesta presentada por Morena en lo relativo a la adición de este artículo se considera adecuada a reserva de plantear algunos cambios como se expone a continuación siguiendo la misma dinámica utilizando cursivas para indicar las modificaciones propuestas por el grupo parlamentario y en negritas para indicar las modificaciones propuestas en esta tesis.

Artículo 390 Bis. Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, la que le será expedida previa consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, conforme a lo siguiente:

a) a d). ...

e) *El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral **proporcionará las urnas electrónicas digitales o biométricas y el personal que capacite a los trabajadores sobre su uso cuando el padrón de votantes sea superior a 100 trabajadores y mandará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo cuando el padrón de votantes este conformado por 100 o menos trabajadores**, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha Autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación.*

f) *En la hora, fecha y lugar señalados en la convocatoria, se iniciará la diligencia con la presencia de las partes que asistan a la misma; previo al ingreso de los trabajadores, el funcionario*

comisionado por la Autoridad Registral y el equipo técnico designado instalará la o las mamparas necesarias para la emisión del voto de los trabajadores en secreto, así como la urna o urnas digitales o biométricas en las que el trabajador digitalará su voto, o transparentes en las que se depositarán los votos, debiendo verificar que se encuentren vacías. Acto seguido, previa identificación con documento oficial vigente o mediante huella digital si ya se tuviera el registro del votante, registro de la huella digital del votante en caso de no estar digitalizada su huella se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo, en caso de tratarse de urnas digitales se proporcionará a los trabajadores una explicación de la forma en la que podrán emitir su voto. Durante el procedimiento de votación, ningún trabajador podrá vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes.

- g) *En la boleta física o digital no deberá aparecer el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada; el funcionario comisionado por la Autoridad Registral proporcionará al trabajador su boleta, quien deberá dirigirse a la mampara colocada a marcarla o digitalarla en absoluto secreto; una vez que el trabajador marque su boleta la doblará para evitar mostrar el sentido de su voto y la depositará en la urna colocada para tal efecto, en el caso de las urnas digitales o biométricas deberá digitar su boleta emitiendo su voto y deberá salir del lugar de la votación.*
- h) *Concluida la votación, el funcionario facultado de la Autoridad Registral procederá a practicar el escrutinio, abriendo*

sucesivamente cada urna, extrayendo una a una cada boleta, examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a los representantes de las partes; las boletas no cruzadas y las marcadas en más de un recuadro se considerarán nulas, poniendo las boletas por separado conforme al sentido de cada voto, mientras que las nulas se colocarán por aparte.

En el caso de las urnas digitales, el equipo técnico designado para apoyar al funcionario a vigilar la votación procederá a obtener los resultados de las votaciones reportando las incidencias o fallas del sistema durante la votación en caso de haber ocurrido y el grado de confiabilidad del procedimiento. Quedará a decisión del funcionario repetir el procedimiento o no en caso de inconsistencias que afecten cinco por ciento o menos de los resultados y será obligatorio repetir el procedimiento en caso de que las incidencias o errores del sistema afecten más del cinco por ciento del resultado de la elección.

- i) ...
- j) ...
- k) ...

Artículo 399.

Relacionado a la elección de directiva de los sindicatos de igual manera que se ha venido haciendo se remarcará en cursivas las adiciones propuestas por la bancada de Morena y en negritas las modificaciones propuestas en esta tesis.

Actualmente se lee así:

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

A continuación se mostrará como se leería la fracción III de este artículo con las adiciones de la propuesta de Morena y con las adiciones que se proponen en esta tesis.

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

*Dicha solicitud de revisión y la designación de la comisión negociadora para representar al sindicato deberá ser aprobada previamente por la mayoría de los trabajadores regidos por el contrato, mediante consulta que se realice a través del voto personal, libre y secreto. **Los archivos que respalden las votaciones electrónicas** y las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral, o bien en caso de controversia; éstas no podrán constituir un requisito para solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, o para promover emplazamiento a huelga. No obstante, el sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación.*

Se realiza esta propuesta de adición únicamente con la finalidad de seguir la propuesta del voto electrónico en elección de directivas sindicales. Aunque en esta investigación no se pudieron encontrar antecedentes de votaciones sindicales por medios electrónicos parece ser una idea que aprovecha las bondades de la tecnología como son la rapidez para realizar operaciones, la confiabilidad y la economía de los procedimientos permitiendo agilizar la labor de los representantes de las autoridades laborales como vigilantes de estos procedimientos.

Esta propuesta poco convencional es resultado de la revisión del trabajo del investigador Julio Téllez Váldez⁴⁰⁶, la propuesta de reforma laboral realizada por el grupo parlamentario de Morena a finales de 2018 y la creatividad del autor de ésta tesis; intentando con ello utilizar la tecnología en pro de la defensa de los derechos laborales y no para precarizar las condiciones laborales como es en otros casos.

XVI. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las responsabilidades patronales.

Respecto al tema de responsabilidades patronales se puede decir que todos los patrones asumen una gran responsabilidad con los trabajadores al contratarlos, en especial las grandes empresas que son las que mayor cantidad de empleos brindan después de las microempresas y que brindan la mayor cantidad de remuneraciones a sus trabajadores de acuerdo al Censo Económico 2014 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Es por ello que se observa la necesidad de establecer un mecanismo que permita a los trabajadores tener garantizado el cumplimiento de sus derechos, más aún cuando derivan de la prestación de servicios subordinados por un largo tiempo a una empresa y cuentan con su trabajo o con las prestaciones que por ley les corresponden, es por ello que nos atrevemos a proponer que se creé una fianza que garantice el cumplimiento de las responsabilidades que estas tienen con sus empleados en caso de que sus patrones no hagan frente a estas responsabilidades. Para lo anterior sugerimos la modificación del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo agregando la fracción II Ter. que atenderá lo relativo al pago de una fianza para las grandes empresas, concluyendo así con un artículo de XXX fracciones considerando las adicionadas previamente y aquellas que adiciona el proyecto de reforma presentado por la bancada de Morena en diciembre de 2018.

Para ilustrar al lector sobre la reforma sugerida se presentará el artículo 132 tal y como se leería de ser aprobada la propuesta de reforma que busca que todos los

⁴⁰⁶ Téllez Váldez, Julio, *El voto electrónico*, Temas Selectos de Derecho Electoral, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2010. Consultado por internet en marzo de 2019 en https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files//archivos_libros/14_voto.pdf

pagos se realicen a los trabajadores de manera electrónica y que se sugirió previamente en esta tesis:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

II Bis. Los patrones que dirijan una gran empresa de acuerdo a la clasificación que establece el Instituto Nacional de Estadística y Geografía deberán realizar todos los pagos a los trabajadores por medio de transferencia electrónica.

Quedarán exceptuadas de esta obligación las empresas que exclusivamente se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o silvícolas.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

Aplicando la modificación propuesta el artículo 132 sería leído de la siguiente manera:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

II Bis. Los patrones que dirijan una gran empresa de acuerdo a la clasificación que establece el Instituto Nacional de Estadística y Geografía deberán realizar todos los pagos a los trabajadores por medio de transferencia electrónica.

Quedarán exceptuadas de esta obligación las empresas que exclusivamente se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o silvícolas.

II Ter.- Todas las empresas que de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía sean ubicadas dentro de la clasificación de grandes empresas de acuerdo al número de trabajadores que empleen y las micro y pequeñas empresas cuando pertenezcan a una franquicia u operen bajo un permiso de uso de marca deberán dejar a resguardo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social hasta por cinco años una fianza que será fijada por la Inspección del Trabajo como garantía del cumplimiento de las responsabilidades que ésta mantiene con sus trabajadores y que deberá renovarse si así es observado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

En los casos que se presente la sustitución patronal de acuerdo al artículo 41 de esta ley, el patrón sustituto también deberá cumplir con lo dispuesto en el párrafo anterior sin importar el tamaño de la empresa. Quedando exceptuadas de lo dispuesto en este párrafo las micro empresas que se dediquen a cualquier actividad siempre y cuando no pertenezcan a una franquicia u operen bajo un permiso de uso de marca y las pequeñas empresas que exclusivamente se dediquen a las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o silvícolas.

Artículo 540.

Además de esta reforma propuesta también sería necesario reformar el artículo 540 el cual atiende las funciones de la Inspección del trabajo el cual actualmente versa de como se muestra a continuación:

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

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.⁴⁰⁷

Además de estas funciones consideramos necesario agregar una VI fracción que contendría la siguiente información:

- VI. Determinar el monto de la fianza que habrán de depositar los patrones y el tiempo que ésta deberá estar bajo resguardo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social hasta por un periodo de cinco años, de conformidad al artículo 132 fracción II Ter. de la Ley Federal del Trabajo y al artículo 41 del mismo cuerpo normativo para el caso de los patrones sustitutos, con la finalidad garantizar el cumplimiento de sus responsabilidades con los trabajadores.

Artículo 41.

Para dar cumplimiento al título de esta propuesta será indispensable también reformar el artículo 41 del mismo cuerpo normativo que actualmente versa así:

Artículo 41.- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente

⁴⁰⁷ *Ibidem.*, p. 141

responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

La modificación propuesta estaría enfocada a dos aspectos, el primero sería dar a los trabajadores la posibilidad de investigar a su patrón para corroborar la liquidez del mismo y decidir si desean llevar a cabo la substitución patronal o dar por terminada la relación de trabajo con su patrón actual en los términos del artículo 51 de esta ley. Y el segundo fin de esta modificación al artículo 41 sería solicitar al patrón sustituto el pago de una fianza que garantice el cumplimiento de las responsabilidades que adquiere al realizar la substitución patronal sin importar el tamaño de la empresa.

La reforma sugerida se vería aplicada de la siguiente manera:

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

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

Los trabajadores de manera individual o colectiva decidirán si desean seguir prestando servicios al patrón sustituto una vez que haya sido investigada su situación financiera por los representantes de los trabajadores o por el sindicato y se haya informado en asamblea el resultado y que el patrón sustituto haya realizado el depósito de la fianza a la Secretaria del Trabajo y

Previsión Social que previamente haya fijado la Inspección del Trabajo conforme al artículo 540 fracción VI.

Artículo 51

También es indispensable incluir dentro de las causales de rescisión de contrato sin responsabilidad para el trabajador la negativa del patrón a depositar el monto de fianza fijado por las autoridades laborales. Por tanto es necesario adicionar la fracción XI al artículo 51.

Para explicar al lector la adición propuesta se mostrará cómo se lee actualmente el artículo 51 de esta ley.

Artículo 51. - Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

A continuación, se agrega muestra al lector la forma en que se redactaría la fracción XI:

XI. Negarse el patrón a realizar el depósito de fianza fijada por la Inspección del Trabajo ante las autoridades laborales para garantizar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Esta reforma no incide en la propuesta realizada por la bancada parlamentaria de Morena en diciembre de 2018 por lo que no afectaría ni se vería afectada en caso de ser aprobada la propuesta de dicho partido político.

Con las propuestas anteriores se pretende lograr una mayor base de información para la fiscalización de las empresas que evaden el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, también se busca modificar algunas normas que permitan contar con un derecho diferenciado mexicano que permita el crecimiento de las micro y pequeñas empresas así como el acceso a la seguridad social de sus dependientes, también se busca mayor eficiencia en la vigilancia de las elecciones de directivas sindicales procurando que se garantice la representatividad de los trabajadores y finalmente se busca establecer fianzas que obliguen a las autoridades investigar a los patrones que mayor responsabilidad tienen con sus trabajadores y establecer una garantía de cumplimiento de estas obligaciones. Con

lo anterior se busca disminuir la evasión de responsabilidades laborales y establecer un derecho laboral y tributario más justo.

CONCLUSIONES

I. La importancia de la objetividad del investigador y el acceso a la información

Se considera que la mejor manera de formular las propuestas de ley es mediante el análisis de estadísticas públicas y privadas confiables, en donde la motivación de las normas se encuentre claramente explicada y soportada por los datos que se obtienen de dichas estadísticas. No se debe olvidar que cada investigador cuenta con procesos personales y vivencias que los colocan en una posición para establecer juicios valorativos alejándolos en algunas ocasiones del verdadero trabajo del investigador, que es sin duda analizar datos generales y particulares con la intención de reconocer comportamientos en la información que los lleve a deducir una verdad más allá de su percepción personal. Es por esto que resulta de gran importancia que las autoridades lleven a cabo el registro y la publicación toda la información que tenga que ver con los derechos laborales ya que en muchas ocasiones resulta muy difícil e incluso imposible llegar a encontrar datos tales como: estadísticas de juicios ganados por la parte trabajadora o por la parte patronal, tamaño de las empresas que enfrentan procedimientos judiciales ante las autoridades del trabajo, entre otros datos que contribuyen a estructurar un panorama detallado y apegado a la realidad de los conflictos laborales.

Es por eso que resulta indispensable seguir realizando investigaciones que contribuyan a resolver los problemas sociales siempre utilizando la mayor cantidad de información confiable que se encuentre disponible para ser analizada por el investigador.

Por lo anterior en esta investigación se comenzó por realizar un análisis de las estadísticas describiendo algunas de las condiciones laborales de las empresas

de servicios en México con la finalidad de excluir de este trabajo los prejuicios del autor para dar paso a una propuesta objetiva y crítica.

Observando las estadísticas se puede deducir claramente que el mundo del trabajo está conformado principalmente por tres grandes grupos, las microempresas con 25.8% del total del personal remunerado en las empresas de servicios, las pequeñas empresas con 21.6% y las grandes empresas con 46.3%.⁴⁰⁸

Por lo regular cuando se piensa en realizar alguna reforma para combatir la evasión de responsabilidades laborales, se piensa en combatir al 46.3% de las grandes empresas que evaden sus responsabilidades laborales y se pierde de vista al 47.4% que es la suma de las relaciones laborales que dependen de la micro y pequeña empresa, por eso es tan importante partir de los datos estadísticos para elaborar propuestas de reforma que sean incluyentes.

II. La investigación interdisciplinaria como la herramienta más efectiva para la solución de conflictos.

No cabe duda que los problemas sociales tienen muchas formas de ser explicados dependiendo de la disciplina bajo la cual se estudien y tampoco habrá que olvidar que los problemas que atiende el derecho en muchas ocasiones son estudiados por otras ciencias como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la política entre otras; y que cada una de estas disciplinas en ocasiones obtiene una explicación diferente del problema. Entonces se considera adecuado promover la integración de equipos multidisciplinarios para el análisis de estas problemáticas de tal forma que se obtenga diversos enfoques del problema y se puedan proponer soluciones más completas que abarquen más campos de acción que finalmente concluirán en un mayor índice de efectividad de estas propuestas. Es por ello que el análisis de esta problemática en esta tesis se estudió desde la perspectiva de Luhmann con la intención de encontrar diversos puntos de enfoque que permitieran una mejor comprensión de la misma, y así tener como resultado una propuesta de reformas en donde se incluyen modificaciones a cuerpos normativos fiscales y de seguridad social con la intención de atender a lo que se

⁴⁰⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo Económico 2014*, op. cit. p.122

considera son parte de los motivos que originan la evasión de responsabilidades laborales.

Además de esto también deben considerarse aplicaciones tecnológicas como las que se implementan en otras ramas del derecho como lo es la fiscal y la electoral puesto que se valen de la tecnología para lograr un mejor desempeño y aplicación más efectiva de la Ley.

El punto relevante es entonces no desarrollar un enfoque unidisciplinario sino multidisciplinario con diferentes percepciones y formas de resolver los problemas para poder integrar soluciones más efectivas que permitan mejorar las condiciones de vida de la población en general y que sean medidas que resulten sostenibles al paso del tiempo y que contribuyan al desarrollo del país.

III. La evolución del derecho laboral mexicano y el derecho laboral diferenciado como base de un derecho más justo para todos.

Es evidente que desde la Revolución Mexicana el derecho laboral ha experimentado un gran cambio comenzando por la pérdida de la fuerza en la lucha por la protección de los derechos de los trabajadores, aproximadamente desde la década de los cincuenta cuando los modelos económicos e industriales dieron prioridad al crecimiento de la industria en México sobre todo en el centro y norte del país y dejaron de lado la protección de los derechos laborales de los trabajadores, aunado a lo anterior el modelo económico globalizado ha contribuido a la precarización de las condiciones de trabajo en México, principalmente en la región sur además de que la tecnología pareciera estar agravando la situación al desplazar a los trabajadores y reducir los costos e incrementar las ganancias de las grandes industrias.

Es también evidente de acuerdo a las estadísticas que el universo del trabajo se ha ido transformando desde los años cincuenta promoviendo el surgimiento de las microempresas como medio de subsistencia para aquellas personas que no califican para desempeñar algún trabajo en las grandes empresas o simplemente para aquellos que no están dispuestos a ajustar sus condiciones de vida a las exigencias de estas empresas que promueven la explotación personal y la desintegración social.

El derecho laboral ha quedado sumamente rezagado en relación a la evolución social, económica y tecnológica permitiendo con ello que las condiciones de trabajo sean cada vez más precarias y que subsistan nuevas formas de empleo que se encuentran fuera de la regulación laboral en donde claramente se viola de manera agresiva los derechos de los trabajadores burlando los mecanismos de protección para los mismos.

Gran parte de la precarización de las condiciones de trabajo se debe a que no existen suficientes fuentes de empleo y las personas deben de elegir entre conservar un empleo con condiciones precarias o permanecer como desempleados sin percibir ingresos para mantener a sus familias.

Lo anterior ha generado como consecuencia el surgimiento del empleo informal en el cual las propias personas son quienes comienzan a generar sus fuentes de empleo iniciándose en el comercio o en actividades informales que en ningún momento cuentan con alguna guía por parte del gobierno para integrarse a la formalidad de manera paulatina sin que implique la extinción de la fuente de empleo.

Por esto el derecho laboral debe considerar la posibilidad de establecer la diferenciación en la aplicación de sus cuerpos normativos ya que al aplicar las mismas medidas para todas las empresas sin importar el tamaño, lleva a la extinción y precarización de las condiciones de subsistencia de las empresas más pequeñas contribuyendo así a la insuficiencia de fuentes de empleo que trae aparejada la precarización de las condiciones de trabajo en las empresas de mayor tamaño.

En esta diferenciación propuesta deberá tenerse cuidado de no considerar como micro o pequeña empresa a aquellas empresas que operen como franquicias o bajo un permiso de uso de marca así como considerar un tratamiento especial a las microempresas que desempeñen actividades primarias.

Se cree entonces que por medio de la implementación de un derecho laboral diferenciado se logrará el crecimiento de las micro y pequeñas empresas que con el apoyo y guía del gobierno podrán desarrollar una conciencia de ética en las relaciones laborales que podría permitir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores al mismo tiempo que se incrementa la productividad y se genera una

mayor competencia a las grandes empresas para que a su vez se vean obligadas a ofrecer mejores condiciones a sus empleados o irse a otro país que les permita la explotación social.

IV. El derecho laboral proactivo y el uso de la tecnología como base del combate a la evasión en México.

Es indispensable reconocer que los cambios citados a partir de la década de los cincuentas no solamente se están experimentando en México sino en gran parte del mundo y se deben en gran medida al avance tecnológico que reconfigura los esquemas de trabajo de manera tan rápida que no permite la adaptación de toda la esfera social; consiguiendo así que aquellos que cuentan con condiciones más desfavorables sean los que cada vez quedan más rezagados y en el último eslabón de los niveles socioeconómicos.

Para poder lograr un verdadero cambio en México por medio de la mejora en la fiscalización para combatir la evasión de responsabilidades laborales, es indispensable comprender lo anterior además de conocer el universo de empresas y relaciones que se encuentran regidas bajo las normas laborales, ya que de lo contrario se podrían generar instrumentos normativos que lejos de apoyar a reducir la desigualdad de condiciones entre las clases más favorecidas y los más necesitados podrían precarizar aún más las condiciones en que se llevan a cabo las relaciones de trabajo.

Retomando lo mencionado sobre los avances tecnológicos no se puede establecer una posición reactiva frente al desarrollo de la ciencia y la tecnología puesto que es producto de la educación, la investigación y del mismo trabajo. Al contrario, frente al avance tecnológico se debe asumir una posición proactiva en donde se observen las bondades de la tecnología y se obtenga el mayor provecho de la misma en búsqueda de los objetivos planteados, que en este caso es el combate a la evasión de responsabilidades laborales, pero no solamente se podría aprovechar la tecnología en la búsqueda de la fiscalización laboral, se podría utilizar para capacitar a los trabajadores, para promover la educación en las comunidades marginadas, se puede llevar la educación a lugares que de otra forma resultaría muy difícil llegar. Además, se puede incrementar la efectividad en el trabajo de las

personas logrando con ellos un menor desgaste físico, se puede incluso ahora mediante el teletrabajo permitir a las personas que desempeñen sus actividades laborales desde su hogar no teniendo así que desplazarse ni correr riesgos por el simple hecho de ir a trabajar, lo anterior a su vez reduciría el tráfico vehicular y la contaminación, permitiría reducir los gastos y el tiempo de transporte de los trabajadores, así como también podría permitir que llevaran una vida más sana al poder ingerir alimentos en su domicilio sin tener que comer en la calle y les permitiría poder pasar más tiempo con sus familias así como también permitiría que cada trabajador pudiera capacitarse mediante dispositivos tecnológicos en cualquier hora del día. Es claro que esta visión es la visión proactiva de la tecnología aplicada al trabajo. No se debe olvidar los retos que estas nuevas configuraciones del trabajo traen consigo como las limitantes que deberán establecerse para que el trabajador este a disposición del patrón durante un horario específico o para determinadas actividades, sin embargo aun con los retos que se observan puede beneficiar a muchas personas.

No se debe temer al avance tecnológico, se debe temer a la incapacidad de adaptación a los cambios que provoca ya que dichos avances garantizarán una mejor calidad de vida a aquellas personas que obtengan el mayor provecho de las mismas; resultará entonces labor del gobierno difundir la educación tecnológica para que se pueda mejorar las condiciones generales de la población.

Además de observar la tecnología de esta manera no se puede revertir el proceso de cambio y evolución por lo que no resta más que adaptarse a ella y obtener el máximo provecho de la misma buscando que las leyes se adapten también a la tecnología para garantizar la protección de los derechos laborales.

Un claro ejemplo de ello resulta ser la legislación fiscal que desde hace algunos años ya implemento el uso de tecnología en la fiscalización con fines de recaudación y que han logrado buenos resultados incrementando la cantidad de impuestos recaudados. La triangulación de información o intercambio de información que están implementando las autoridades fiscales resulta también ser efectiva para deducir focos rojos de evasión pudiendo así enfocar los esfuerzos de las autoridades fiscales en realizar una labor más efectiva.

Es por esto que en esta investigación se considera esencial el uso de la tecnología para mejorar la fiscalización de las condiciones de trabajo que en la realidad viven los trabajadores en México y para ayudar a promover la democracia sindical efectiva.

El uso de la tecnología por si solo no implica la solución a los conflictos del derecho laboral, sino que deberá asumirse una cultura proactiva en vez de reactiva; quizá los orígenes del derecho laboral han nacido bajo la reactividad por la defensa de los derechos sociales pero es necesario que el derecho laboral tome una posición proactiva y se anticipe a los conflictos que surgen entre trabajadores y patronos pero necesita ir aún más allá buscando la protección de los derechos de los trabajadores sin olvidar el desarrollo económico ni la productividad.

Se considera que el derecho laboral ha tenido una posición reactiva en gran parte de la historia a partir de la revolución mexicana pero sobre todo en la última década porque lo que se ha buscado es dirimir los conflictos entre trabajadores y patronos, sin embargo, estos conflictos a veces llegan a detonar cuando la situación de vulneración de derechos hacia los trabajadores resulta insostenible. La función del derecho laboral no es resolver los conflictos entre patronos y trabajadores sino buscar un equilibrio entre las condiciones de trabajo y la productividad de tal manera que el trabajo sea benéfico para ambas partes sin que una abuse de la otra.

Aquí es donde tiene lugar la proactividad sugerida en el derecho laboral, en la prevención de abusos y violación de derechos de los trabajadores y desde luego que para ello la implementación de la tecnología será un instrumento clave debido a la cantidad de relaciones de trabajo que habrá que vigilar.

Por ello en esta tesis una de las propuestas fue incluir en las obligaciones patronales las declaraciones presentadas de manera virtual al igual que las declaraciones de los trabajadores con sus debidas excepciones que permitan cotejar la información declarada por sus patronos y detectar focos rojos que requieran mayor atención y las autoridades de inspección del trabajo realicen un trabajo más efectivo y oportuno. Quizá al principio esta medida encuentre muchas barreras e inconsistencias en la información, pero con el paso del tiempo se tornará

en una herramienta verdaderamente efectiva que incluso permita a los trabajadores buscar a sus patrones por nombre o por domicilio en un padrón.

Otra de las medidas preventivas que se propuso en esta tesis fue el establecimiento de fianzas que permitan asumir las responsabilidades patronales en caso de no hacerlo el patrón. Esta medida sin duda obligará a las autoridades a investigar con mayor profundidad a aquellos patrones que verdaderamente ameriten el depósito de una fianza que garantice el cumplimiento de sus obligaciones.

No cabe duda que el establecimiento de fianzas llevará a las empresas a realizar mejores prácticas y a las autoridades a ofrecer un grado de confiabilidad a las empresas en los casos propuestos. Esto permitirá proteger los intereses de los trabajadores ante una eventual desaparición de la fuente de trabajo principalmente de aquellas empresas que cuentan con mayor compromiso con sus empleados.

Además de lo anterior se propuso también en esta tesis responsabilizar a los líderes sindicales que contribuyan a la evasión de responsabilidades laborales convirtiéndolos en responsables solidarios del patrón cuando se compruebe la complicidad en la evasión de responsabilidades laborales y fiscales.

Además de las modificaciones propuestas en esta tesis no se puede olvidar la cultura y por supuesto que habrá que incentivar la cultura de cumplimiento en nuestro país respecto de las obligaciones patronales y obreras, generar la costumbre del cumplimiento, de la formalización de las relaciones, de la generación de relaciones éticas misma cultura que exige la declaración de condiciones laborales de los trabajadores, ya que si no son ellos quienes manifiestan la violación de sus derechos, entonces ¿quién será? y aquí es en donde la autoridad mediante la implementación de la tecnología deberá realizar un análisis estratégico de la información que permita incrementar la base de fiscalización para erradicar estas conductas evasivas. Así como también deberá poner a disposición de los trabajadores las herramientas tecnológicas y la capacitación y soporte que les permita acceder a estos sistemas.

No se considera necesario incrementar las sanciones al incumplimiento de la normatividad laboral sino solamente aplicarlas de manera efectiva y discrecional

distinguiendo entre la evasión por incapacidad económica y la evasión con fines lucrativos.

V. Crítica a la propuesta de reforma presentada por la bancada parlamentaria de Morena en diciembre de 2018.

En relación a lo antes mencionado sobre la necesidad de convertir el derecho laboral para hacerlo más proactivo que reactivo es precisamente la observación que se hace sobre la reforma propuesta por el grupo parlamentario de Morena a finales del 2018 en donde se proponen diversos cambios que en algunos casos son aparentemente adecuados pero que en otros casos dejan muchas dudas sobre la forma de implementarlos.

La reforma propuesta atiende a la resolución de conflictos laborales entre patrón y trabajador mediante las vías alternas de resolución de conflictos como lo son el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral así como algunas medidas que aparentemente consigan una mayor democracia y libertad sindical pero se abstienen de plantear reformas que ayuden a resolver la evasión de responsabilidades laborales y que permitan combatir la simulación, como es el caso de la simulación de outsourcing.

Habiendo mencionado la opinión general que se tiene sobre el proyecto de reforma de Morena se atiende de manera puntual lo siguiente.

Algunos de los cambios que se consideran parcialmente adecuados son:

1. La reducción de tiempos en el proceso laboral.
2. Incluir la desaparición de los trabajadores a consecuencia de actos delictivos como riesgo de trabajo.
3. La limitación en tiempo de la duración de las Directivas sindicales.
4. La implementación de la Constancia de Representatividad.

Con los tres puntos anteriormente expuestos se manifiesta aprobación parcial debido a las siguientes consideraciones:

Respecto de la reducción de tiempos en el proceso laboral:

Para poder ser llevado a la práctica deberá reducirse el número de casos atendidos por los Tribunales Laborales, lo anterior implica que en muchos de los

casos los trabajadores serán obligados a resolver el conflicto por vías alternativas de resolución de conflictos, es decir por medio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Para que la mediación y la conciliación pueda funcionar en pro de la protección de los derechos de los trabajadores primero se deben implementar medidas de prevención de violación de derechos laborales que ayuden a las autoridades a detectar los focos rojos de violación de derechos laborales y se erradiquen estos para que de esta manera únicamente sean controversias que no impliquen la violación de derechos fundamentales de los trabajadores las que se atiendan en los centros de conciliación, de lo contrario estos centros únicamente constituirán un instrumento de presión para obligar a los trabajadores a aceptar una violación a sus derechos aparentemente menos agresiva y se perderá la confianza por parte de los trabajadores en las instituciones de tal forma que se promoverá una precarización de las condiciones de trabajo en donde los trabajadores no perciban el respaldo de las autoridades y acepten condiciones de suma precariedad, quizá esto con el tiempo genere una movilización social pero por el momento dejará como saldo varias décadas de abuso y violación de los derechos de los trabajadores.

Respecto de la inclusión de la desaparición por actos delictivos como riesgo de trabajo:

Habría que considerar que la responsabilidad de garantizar la seguridad de los ciudadanos está a cargo del Gobierno no del patrón, además de que habrán de presentarse casos en los que los trabajadores se autodesparezcan simulando desaparición por actos delictivos. Habría de aclararse la forma en que habrá de acreditarse la desaparición bajo tales circunstancias.

Respecto de la duración de las Directivas sindicales:

Se considera que no deberían ser mayores a seis años igual que los periodos presidenciales y permitir como máximo una reelección, sería adecuado considerar que las condiciones actuales de gobernabilidad en México cuentan con bases teóricas confiables sobre la democracia, con tiempos adecuados de gobierno los cuales se sugiere respetar e implementar en las directivas sindicales.

Respecto de la Constancia de Representatividad:

Resulta muy adecuada su emisión, sin embargo, lo que no resulta confiable es que puedan participar como fedatarias del proceso de elección de las Directivas Sindicales autoridades diferentes a las laborales como lo enuncia el artículo 390 Bis. En el segundo párrafo de su fracción B.

Como comentario final cabe destacar que esta investigación fue oficialmente concluida previo a la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1 de mayo de 2019 por lo que no profundiza en el análisis de los cambios realizados en el documento citado.

FUENTES DE CONSULTA

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, *Honorarios, jurisprudencia destacada*, La Jornada, México, 21 de mayo 2005. Consultada por internet el 01 de noviembre de 2018 en <http://www.jornada.com.mx/2005/05/21/index.php?section=opinion&article=019a1pol>

ALFARO JIMÉNEZ, Víctor Manuel, *Glosario de términos de Derecho Civil*, s.e., s.a. consultado en internet en julio de 2016 en http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_CIVIL.pdf

ALLIER CAMPUZANO, Jaime, “*La reforma laboral y el Outsourcing*”, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Consejo de la Judicatura Federal. Consultado por internet el 07 de noviembre de 2018 en <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/viewFile/31532/28518>

ARTEAGA DIRZO, Mireya, *Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, año 2018, núm. 27, julio-diciembre 2018, consultada en internet el 10 de octubre de 2018 en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/12528/14107>

BELA BALASSA, *La política de comercio exterior de México*, Comercio Exterior, vol.33, núm. 3 México, marzo 1983

BERISTAIN GALLEGOS, Esteban, *Flexiseguridad*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm.17, UNAM, México, julio-diciembre 2013

BOLAÑOS PÉREZ, Alejandro, *El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro?*, Revista Puntos Finos, México Núm. 62, noviembre 2016, consultada en

marzo de 2018 en <https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20outsourcing-%20en%20mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>

BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo. Derecho individual. Derecho colectivo*, tomo segundo, 16a ed. México, Porrúa, 2002.

BUEN LOZANO, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio (coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, consultado por internet en julio de 2016 en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf> p.3

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 9a ed., t.I, México, Porrúa, 1994

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derechos del trabajador de confianza*, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, México, UNAM, 2000, consultado en julio de 2018 por internet en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/77/tc.pdf>

BUEN, Néstor, *Derechos del trabajador de confianza*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.

CÁMARA DE DIPUTADOS, *Código Fiscal de la Federación*, Última reforma publicada en el DOF el 25 de junio de 2018, México. Consultado por internet en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_241218.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS, Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Incluye última reforma publicada en el DOF el 15 de septiembre de 2017 consultada en marzo de 2018 en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS, *Ley del Impuesto Sobre la Renta*, texto que incluye la última reforma publicada el 30 de noviembre de 2016 en el DOF, consultado por internet el 15 de octubre de 2018 en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS, *Ley del Seguro Social*, México, Incluye última reforma publicada en el DOF el 12 de noviembre de 2015, consultada por internet en mayo de 2018 en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

CÁMARA DE DIPUTADOS, *Ley del Seguro Social*, texto vigente al 22 de junio de 2018, consultada por internet el día 15 de octubre de 2018 en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

CÁMARA DE DIPUTADOS, *Ley Federal del Trabajo*, Texto que incluye la última reforma publicada el 12 de junio de 2015 en el DOF, consultado en internet el 15 de octubre de 2018 en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

CANTÓN MOLLER, Miguel, *Derecho del trabajo burocrático*, México, ed. Pac, S.A. de C.V., 1988.

CARRASCO Andrino Mar, *Coacciones y amenazas*, s.e. 17 de noviembre 2010, consultado por internet en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/24640/2/COACCIONES_Y_AMENAZA_S.pdf

CERVANTES HUERTA, Michelle, *Adición al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo para evitar la evasión de responsabilidades patronales al simular la contratación de servicios profesionales*, México, UNAM, Facultad de Derecho.

Código Civil de Quebec, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval, consultado en julio de 2016 en <http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/ShowDoc/cs/CCQ-1991Art.1523>

Contradicción de Tesis 107/2018, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Segunda Sala, 13 de julio de 2018, núm., de registro 27954.

Contradicción de Tesis 268/2012, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t3, libro XIII, Octubre de 2012 consultado por internet el 31 de octubre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=23872&Tipo=2&Tema=0>

CORTINA ORTS, Adela, *Ética de la razón cordial*, Editorial Nobel, 2014, España.

Cuarta Sala, Quinta Época, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo CVII., 25 de enero de 1951. consultada el 26 de septiembre de 2018 en <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/368/368744.pdf>

CUEVA, Mario, *Libro en homenaje al Maestro Mario de la Cueva*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/683/18.pdf>

DÁVALOS MORALES, José, *La democracia sindical*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, nueva serie, año XXVI, núm. 77, mayo-agosto de 1993.

DÁVALOS TORRES, María Susana, *Manual de introducción al derecho mercantil*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nostra Ediciones, 2010, consultado por internet en julio de 2016 en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3259/8.pdf>

DÍAZ LIMÓN, José, “*La seguridad social en México un enfoque histórico*”, Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla, año I, núm 2, enero-junio 2000, consultado por internet en mayo de 2016 en <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica-libre-puebla/article/view/569/519>

DICCIONARIO DE CAMBRIDGE

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/enterprise>

DICCIONARIO DE CAMBRIDGE

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/responsibility>

DICCIONARIO DE CAMBRIDGE

<http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/benefit?q=benefits>

DICCIONARIO DE CAMBRIDGE

<http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/employer>

DICCIONARIO DE CAMBRIDGE

<http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/employment-relationship>

DICCIONARIO DE CAMBRIDGE

<http://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/worker>

DICCIONARIO LAROUSSE

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/anciennet%C3%A9/3335?q=anciennet%C3%A9#3332>

DICCIONARIO LAROUSSE

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/employ%C3%A9/employ%C3%A9e/28959>

DICCIONARIO LAROUSSE

http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/employeur_employeuse/28963

DICCIONARIO LAROUSSE

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/entreprise/30069>

DICCIONARIO LAROUSSE

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/responsabilit%C3%A9/68694>

DICCIONARIO LAROUSSE

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/s%C3%A9curit%C3%A9/71792/locution?q=s%C3%A9curit%C3%A9+sociale#183805>

DIEZ-PICAZO, Luis y Gullón, Antonio, *Sistema de derecho civil*, 6ª.ed. Madrid, Tecnos, 1994, vol.II.

DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN LEGAL Y ADMINISTRATIVA FRANCESA, *¿Cómo calcular la antigüedad de la indemnización por despido?*, trad. de Héctor Alberto Hernández Sandoval, consultado por internet en julio de 2016 en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F371>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE CHILE, *¿Qué es la responsabilidad solidaria?*, consultado por internet en julio de 2016 en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-94238.html>

FACULTAD DE DERECHO- UNIVERSIDAD BUENOS AIRES

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/46-1/el-delito-de-coacciones.pdf>

FARCIC, Erica, *“Flexiseguridad: Orígen, trasfondo y contexto de un debate añejo”*, Ministerio de Trabajo, Buenos Aires, Argentina, s.e., s.a., consultado por internet el 07 de noviembre de 2018 en http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/pdf_eimtm/informes/flexiseguridad.pdf

FOLCO, Carlos Marí, *El fenómeno de la evasión fiscal*, en Carlos María Folco, Sandro F. Abrales y Javier López Biscayart, *Ilicitos fiscales. Asociación Ilicita en materia tributaria*, Rubinzal,- Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004.

GARCÍA SANTANA, Pedro, *Apuntes Digitales de Derecho Laboral, Plan 2012*, Sistema de Educación Abierta y Educación a Distancia, México, UNAM, consultado por internet en julio de 2016 en http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/2/derecho_laboral.pdf

GONZÁLEZ Rodríguez, José de Jesús, *“Reforma laboral: algunos apuntes para el análisis legislativo”*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, LX Legislatura, Documento de trabajo núm 148, abril 2013,

México, p.6 descargado por internet el 21 de marzo 2019 en <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/289200>

GUILLÉN ROMO, Héctor, *México: de la sustitución de importaciones al nuevo modelo económico*, Revista de Comercio Exterior, Vol 63, Núm. 4 Julio y Agosto de 2013 consultada en julio de 2018 por internet en http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/157/6/Mexico-de_la_sustitucion.pdf

GUTIÉRREZ, Ernesto, *Derecho de las obligaciones*, 2ª ed., México, Cajica, 1965
HEAT, Jonathan y Martín Sergio, *El salario mínimo. Un recuento del debate público*. Revista de Economía Mexicana. Anuario UNAM, México, núm. 2, 2017, consultada en internet el 11 de octubre de 2018 en <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econmex/02/04HeathMartin.pdf>

GOBIERNO DE CHIAPAS
<http://chiapas.gob.mx/servicios/3216>

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS- UNAM
<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dernotmx/cont/8/cnt/cnt2.pdf>

INEGI, *Censo Económico 2014 Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos*, México, 2015. Documento consultado en marzo de 2018 por internet en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825077952.pdf

INEGI, *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos Económicos 2014.2015*, consultado por internet en julio de 2016 en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825077952.pdf

INEGI, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo cifras durante el cuarto trimestre de 2017*. Consultado en septiembre de 2018 en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_02.pdf

JACQUES FREIRE DE ALBURQUERQUE, Bruna María, *Subcontratación y precarización del trabajo. Un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española.*, 1a ed. España, Ediciones Universidad de Salamanca, 2014

- JASSO, ALEJANDRA, *Firmar la hoja en blanco “puede ser arma de doble filo”*, Milenio, México, 25 de enero de 2018. Consultado en internet el 26 de septiembre de 2018 en <http://www.milenio.com/estados/firmar-hoja-blanco-arma-doble-filo>
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y Tena Suck, Rafael (Coord), *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: Homenajea Hugo Ítalo Morales Saldaña*, México, UNAM, Instituto de investigaciones Jurídicas, 2014.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.
- LÓPEZ LOZANO, Eduardo, *Situación actual del outsourcing en México en julio de 2017*, Revista Informa publicada en el mes de marzo de 2017 y consultada en mayo de 2018 en <http://imcp.org.mx/publicaciones/situacion-actual-del-outsourcing-en-mexico-en-julio-2017/>
- LUHMANN, Niklas, *“El derecho de la sociedad”*, Herder, México, 2005.
- MACÍAS VÁZQUEZ, Ma. Carmen y Hernández Muñoz, Gerson, *El ofrecimiento del trabajo y la reinstalación, su eficacia en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, núm. 14, enero-junio de 2012.
- MARTÍN GRANADOS, Ma. Antonieta, *El régimen fiscal de los salarios en el impuesto sobre la renta. Estudios Legislativos*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, nueva serie, año XXXIV, enero-abril 2001, consultado en internet el 11 de octubre de 2018 en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3675/4488>
- MILL, John Stuart, *“Sobre la libertad”*, Edaf, SA., Madrid, 2004.
- MONSALVO LAGUNA, Nelson Ulises, Conferencia, *Cómo evitar los sindicatos fantasmas*, FORO IDC, Hotel Hilton Reforma, México, 24 de septiembre 2018. Minuto 9 al 16.
- MORALES RAMÍREZ, María Ascensión, *“El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal”*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, núm.7, julio-diciembre 2008, consultado por internet en julio de 2018

en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9559/11590>

MOSSET ITURRASPE, Jorge, *Introducción a la simulación. Voluntad y declaración. Noción y naturaleza. Simulación y función del negocio. Simulación y buena fe. Semejanzas y diferencias*, Revista Latinoamericana de Derecho, año III, núm. 6, julio-diciembre 2006

OCHOA CAMPOSECO, Víctor Manuel, *Análisis del Proyecto Abascal de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Congreso de la Unión, con el Grupo Parlamentario del PRD, 2003.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, *Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Guía práctica para inspectores del trabajo*, 1a ed. 2015, consultado por internet en junio de 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hechos en Seguridad social*, trad. Héctor Alberto Hernández Sandoval consultado por internet en Julio de 2018 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La relación de trabajo*, s.e, s.a. consultado por internet en julio de 2016 en http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm

ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, *Promulgatorio del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*, Diario Oficial de la Federación, Tomo DXL núm. 1, México D.F., 1 de septiembre 1998 consultado por internet el 18 de marzo 2019 a través de la página <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=PIOrqrSvLTzAsqvzQ7fUky4kZb76bUIVN1T2hXjH6GTIzepsCQ01RfPZ7tuWGhMi>

PINA, Rafael de, *Derecho civil mexicano*, 8a. ed., México, Porrúa, 1993, vol. III.

RAMÍREZ CUEVAS, Jesús, *Los niños empacadores, necesarios para el sostenimiento de miles de familias. Los cerillos de Walmart*. Revista Masiosare, La Jornada, México, núm. 398, 7 de agosto 2005, <http://www.jornada.com.mx/2005/08/07/mas-cuevas.html>

RAMÍREZ JUÁREZ, Claudia Lizbeth, *El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 14, enero-junio 2012, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9683/11711>

RINCÓN CORREA, Luis Fernando, Cortes Torres, Jorge Antonio, Rivera Umaña, Yolanda Esperanza y Soto Chaparro, Luis Carlos, *La evasión y elusión en el Sistema General de Riesgos Profesionales de las organizaciones afiliadas al Sistema General de Seguridad Social, en la ciudad de Bogotá, D.C., 2000-2006*, NOVA Publicación científica en Ciencias Biomédicas, vol. 9, núm. 15, Colombia, Julio-diciembre 2011, consultado por internet en http://www.unicolmayor.edu.co/invest_nova/NOVA/NOVA16_ARTORIG3_EVADE.pdf

RÍOS ESTAVILLO, Juan José, *Derechos de los patronos*, México, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, UNAM, 2000, <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/71/tc.pdf>

RÍOS GRANADOS, Gabriela, *Libro Homenaje a Don Héctor Fix Zamudio*, México, UNAM, 2008.

RODRÍGUEZ JUÁREZ, Eduardo y González González, Rodrigo Rafael, *Flexiseguridad como estrategia de empleo en México 2008-2014*, Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, UAEH, México, vol. 5, núm. 10, enero a junio 2017. Consultado por internet el 07 de noviembre de 2018 en <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n10/e4.html>

ROMERO AMADO, Jorge, “*El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimientos*”, s.a., s.e, consultado por internet en <http://herzog.economia.unam.mx/lecturas/inae3/romeroaj.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA
<http://dle.rae.es/?id=2stMNLl>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA
<http://dle.rae.es/?id=9Vgh8Tq|9VgmpJG>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA
<http://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://dle.rae.es/?id=H9HiQhb>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://dle.rae.es/?id=SBler1T>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://dle.rae.es/?id=U6q7XKf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://dle.rae.es/?id=WCqQQIf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://dle.rae.es/?id=XTrIaQd>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://dle.rae.es/?id=XvyuZ0x>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

<http://dle.rae.es/srv/fetch?id=aBkr9sx>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 21ª ed., Madrid, España Calpe, 1999 t.II.

TÉLLEZ VALDÉS, Julio, *“El voto electrónico”*, Temas selectos de derecho electoral, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2010, México.

SAMANIEGO BREACH, Ricardo (coord), *Medición de la Evasión Fiscal en México*, México, ITAM, Centro de Economía Aplicada y Políticas Públicas del ITAM, 2006.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Condiciones laborales de las micro, pequeña y mediana empresa: un enfoque regulatorio diferente*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007.

SANTOS AZUELA, Héctor, *La flexibilización y las condiciones generales de trabajo*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, núm. 94, enero a abril 1994.

SECRETARIA DE GOBERNACIÓN, *Resolución del H. Consejo de Representantes de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*, Diario Oficial de la Federación, publicación del 03 de

febrero 2009, consultado por internet en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5079190&fecha=03/02/2009

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, *Resolución de modificaciones a la Miscelánea Fiscal para 2018 y sus Anexos 1-A y 23*, DOF, 30 de enero 2019, consultado por internet en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5549191&fecha=30/01/2019

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, *Resolución Miscelánea Fiscal para 2018*, DOF, 22 de diciembre de 2017, consultado por internet en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5508788&fecha=22/12/2017

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Salario de cotización al IMSS por Entidad Federativa, México*, 2010, consultado por internet el 04 de noviembre de 2018 en http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=2

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *4.1 Juicios por motivo del conflicto*, consultada por internet el 08 de octubre de 2018 en http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=6

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Glosario de Términos Laborales*, s.a., s.e. consultado por internet en julio de 2016 en <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Regulación del servicio de transporte través de plataformas tecnológicas (Ley del Transporte del Estado de Yucatán)*, Crónicas del Pleno y de las Salas, Sinopsis de asuntos destacados del Tribunal en Pleno, asunto analizado en las sesiones del 22, 23 y 25 de mayo 2017, México, consultado por internet el 23 de octubre de 2018 en https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/sinopsis_asuntos_destacados/documento/2017-06/TP-250517-APD-0063.pdf

Tesis 158, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, t V, 1995.

Tesis 160999 VII. 2o. (IV Región) 15L. , *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t XXXIV, Septiembre 2011.

Tesis 2a./J. 20/2005, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, marzo de 2005, consultada por internet en <https://supremacorte.vlex.com.mx/vid/jurisprudencial-segunda-sala-jurisprudencia-27181798>

Tesis 1012005. 713. Pleno. Séptima Época. Apéndice 1917- Septiembre 2011. Tomo I. Constitucional 3. Derechos Fundamentales Primera Parte - SCJN Vigésima Primera Sección - Principios de justicia tributaria, p. 1886. Consultada en internet el 28 de enero de 2019 en <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/1012/1012005.pdf>

Tesis 2ª./J.164/2016, *Semanario Judicial de la federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, diciembre de 2016., p.808 consultado por internet el 28 de septiembre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2013285&Clase=DetalleTesisBL>

Tesis Aislada 818612, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, vol. 155-120, consultada en internet el 15 de octubre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=818612&Clase=DetalleTesisBL&Semanaario=0#>

Tesis I.13.T128 L 10ª, *Semanario Judicial de la federación y su Gaceta*, Décima Época, t. III, septiembre de 2015 consultada por internet el 28 de septiembre de 2018 en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2009960&Clase=DetalleTesisBL&Semanaario=0>

Tesis II. 1o. T.22 L (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. II, abril de 2014.

Tesis/246/246784 T.C.C, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Séptima Época, Vol. 217-228, Sexta Parte.

Tesis:I.3º.T.J/28 (9ª.).Tribunales Colegiados de Circuito. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta* Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3. Décima Época. 160324 1 de 3 jurisprudencia (Laboral).

TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. Novena Época. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXIV, Septiembre de 2006. Consultado el 26 de septiembre de 2018 en <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/174/174184.pdf>