



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES
DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS
POR EL PATRÓN *OUTSOURCING***

**T É S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
NATALIA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ**

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA.

2008.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A mis padres gracias por su apoyo, su
paciencia, consejos, comprensión y fe, pero
sobre todo gracias por ese amor... Los
amo.*

*Asimismo les agradezco por confiar en mi,
por sus regaños y exigencias oportunos, y
en su momento necesarios, porque me
hicieron mejor persona. Gracias a ustedes
pude hacer una carrera.*

*Gracias por darme el tesoro de la
educación. Sin duda la mejor herencia.*

*A mi hermana, por los buenos y malos
momentos que hemos pasado, por su
comprensión, y por su cariño.*

*Aunque a veces no soy tan expresiva, tu
sabes que te quiero mucho, gracias por tus
consejos y por escucharme, por ser
cómplices de aventuras y de la vida ...*

*Gracias por tus abrazos, tu cariño y tus
palabras, que estuvieron siempre a mi lado
para consolarme cuando tenía miedo...*

Te quiero mucho Claudia.

*A mis abuelos, fuente de amor y sabiduría,
por cuidarme con cariño y dedicación,
porque con su esfuerzo y trabajo le dieron
lo mejor a mis padres y ellos siguiendo su
ejemplo, me dieron lo mejor...*

*A ti Rosita (†), donde quiera que estés,
gracias por tu amor, paciencia y por la
infancia tan linda, siempre te recordaré.*

*Los quiero mucho, los admiro y respeto,
son un ejemplo de vida y perseverancia.*

*A mis tías y tíos, por su ayuda, consejos,
afecto y comprensión.*

*Cada uno de ustedes sirvió para mi
formación, por enseñarme que para
conseguir algo, se debe trabajar duro, se
deben de sacrificar algunas cosas para
obtener lo mejor de la vida.*

Los quiero y admiro.

*A mis primos, por enseñarme que está en
uno el dejar de ser niño.*

*Por esas risas, aventuras y travesuras,
deseo que ustedes tengan la oportunidad
de estudiar y se superen.*

*Recuerden que los quiero y que siempre
podrán contar conmigo.*

*A ti por tu motivación, entusiasmo,
ayuda, por ser un ejemplo, por ser mi mejor
amigo, por ser esa luz en tiempos de
oscuridad, por no dejarme nunca caer, por
ser mi soporte y consuelo, por ser ese
confidente, por tus consejos, por tu amor y
por darme lo mejor de ti, sin esperar nada
a cambio, por tu paciencia y tolerancia,
por creer en mí cuando a veces yo no lo
hago, por ser mi ángel, por compartir tu
vida conmigo, por saber que lo importante
es el presente y en este momento te amo
más que a nadie, y con éste presente
construimos un futuro juntos.*

A mis amigos, gracias por su compañía y amistad, gracias por esas horas de alegría y buenos ratos, por escucharme, por sus consejos, por tolerarme y por muchas otras cosas.

Los quiero mucho y les deseo lo mejor en su vida ...

Entre esos éstas tú, mi compañero de desveladas, de alegrías y tristezas, el más fiel de todos, tu sabes cuanto te quiero, al igual que a tu compañera, gracias por esos momentos felices, gracias mis más fieles amigos. (P&L)

Para Ana, José y Nacho, gracias por ponerle música a mi vida, gracias por llevarme a conocer mundos mágicos, ya que con su música he imaginado miles de historias, muchas de ellas parte de mi vida, en especial gracias a ti Nacho por ese momento maravilloso, por tu creatividad e imaginación, gracias por crear ...

Al Magistrado Felipe Remolina Roqueñí, por darme la oportunidad de desempeñarme en el ámbito laboral, por confiar y creer en mi, muchas gracias.

*Al Lic. José Luis Hernández Lara, por sus consejos, enseñanzas y por su ayuda.
Gracias.*

Al Lic. José Manuel Ortega Trejo, gracias por su paciencia, consejos y enseñanzas.

A mis compañeras de trabajo, gracias por su paciencia y recomendaciones.

A la Lic. Leticia Domínguez Subías, por haber aceptado ser mi asesora, por creer en mi; por dirigirme regalándome parte de su valioso tiempo y sus ideas, por su paciencia, por su constante orientación y motivación.

Muchas gracias.

A la UNAM, máxima casa de estudios, por brindarme la oportunidad de pertenecer a ella y regalarme el conocimiento que en ella se encuentra, por otorgarme el más grande tesoro que el ser humano puede tener “la educación”.

A la Facultad de Derecho por ser un recinto de sabiduría, gracias por esos años inolvidables.

A mis profesores, gracias por su tiempo y sus conocimientos.

A los Sinodales, gracias por sus futuras recomendaciones, consejos, sugerencias y tiempo que se tomen en evaluar me.

Gracias al que considero Dios por cuidarme donde nadie más puede, por ser una guía en mi camino, por ser un ejemplo, por ser el consuelo en momentos difíciles, por cuidar a mi familia y llenarnos de bendiciones, por la salud que gozo, por la felicidad que disfruto y por los momentos malos que he pasado de ellos también he aprendido y me han hecho madurar.

Gracias ...

*Hay hombres que luchan un día
Y son buenos,
Hay otros que luchan un año
Y son mejores,
Hay quienes luchan muchos años
Y son muy buenos,
Pero hay los que luchan toda la vida,
Esos son los imprescindibles.*

Bertolt Brecht.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.	I

CAPÍTULO 1.

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho del trabajo.	1
1.2. Relación de trabajo.	2
1.3. Sujetos de la relación de trabajo.	3
1.3.1. Trabajador.	4
1.3.2. Patrón.	12
1.4. Intermediario.	14
1.5. Los que no son considerados intermediarios sino patrones.	16
1.6. Empresa.	18
1.6.1. Empresa beneficiaria.	20
1.6.2. Empresa de colocación.	21
1.7. Contrato de trabajo.	23
1.8. Contrato por obra o tiempo determinado.	25
1.9. Responsabilidad.	27
1.10. Condiciones de trabajo.	30
1.10.1. Derechos laborales.	32
1.11. Principios del derecho del trabajo.	36
1.12. El <i>outsourcing</i> o subcontratación.	41
1.13. Autoridades del trabajo.	44
1.13.1. Inspectores de trabajo.	46

CAPÍTULO 2.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL *OUTSOURCING*

2.1. Evolución del Derecho del Trabajo en México.	49
2.2. El <i>outsourcing</i> a lo largo de la historia.	80

CAPÍTULO 3.

LEGISLACIÓN APLICABLE

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	84
3.2. Ley Federal del Trabajo.	97

CAPÍTULO 4.

VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR EL PATRÓN *OUTSOURCING*

4.1. Violación de los derechos laborales del trabajador contratado por el <i>outsourcing</i>	128
4.2. Insatisfacción de las necesidades personales y como consecuencia las laborales de los trabajadores contratados por el <i>outsourcing</i>	134
4.3. Responsabilidad jurídica y social de la empresa beneficiaria.	137
4.4. La importancia de las funciones de los inspectores de trabajo para el cumplimiento de las normas laborales.	144

CONCLUSIONES.	153
BIBLIOGRAFÍA.	157

INTRODUCCIÓN

La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del “hombre por el hombre”, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el carente de recursos económicos. Por ello se ha dicho con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

En nuestros días los antiguos patronos (personas físicas), ahora en su mayoría empresas (personas morales), han adoptado nuevas medidas debido a la globalización que actualmente se vive, que por su naturaleza, endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener ganancias y beneficios cada vez mayores para unos cuantos, pero con gran deterioro de los demás, es decir, los trabajadores.

El contrato laboral por el *outsourcing* esta generando desigualdad y discriminación en las empresas así como un bajo nivel de compromiso con la empresa beneficiaria, limitando el desarrollo de las actividades de los empleados y además estancando el desarrollo de la empresa.

Si los trabajadores son contratados por una empresa tercera el sentido de pertenencia es mínimo lo que genera el incumplimiento de objetivos empresariales y la búsqueda de un nuevo empleo que le ofrezca estabilidad.

El trabajador que es contratado por el *outsourcing* y realiza actividades iguales a las de un trabajador contratado directamente por la empresa beneficiaria, tiene derecho a recibir el mismo salario, trato y prestaciones, lo que significa que la empresa tanto beneficiaria y la patrón *outsourcing*, aunque tienen responsabilidad solidaria consagrada en la Ley Federal del Trabajo no cumplen con

ésta para afrontar las obligaciones y otorgar los beneficios a los que tiene derecho el empleado por coadyuvar en el logro de los objetivos de la empresa.

Aunque también existe la modalidad en este tipo de contratación de los trabajos especializados, que puede no ser una actividad propia de la empresa, sin embargo es necesaria para su funcionamiento, como por ejemplo: un diseñador de página *web*, el personal del comedor, el personal de limpieza, el personal de vigilancia, inclusive el área jurídica en algunas empresas; casos en los que no se puede equiparar las funciones de los trabajadores contratados directamente por la empresa beneficiaria, pues no existe un puesto semejante el cual se pudiera tomar de base para asignar un sueldo similar, y por lo tanto no es posible ofrecer el mismo salario; pero si se puede exigir la igualdad en el trato y las condiciones de trabajo, así como las garantías laborales mínimas a las que tiene derecho de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, y a las que la empresa beneficiaria otorgue a sus demás trabajadores contratados directamente por ella.

Esto resulta un grave problema de inoperancia de la ley, ya que aunque existe reglamentación al respecto resulta ser letra muerta al no aplicarse, debido a la falta de atención de las autoridades laborales, siendo que esto actualmente es una realidad y que resulta la nueva forma de operar de las empresas, porque es conveniente a sus intereses entre otras causas, por ejemplo el hecho de que exista un contrato en donde el trabajador contratado por el *outsourcing* no genere antigüedad con este tipo de patrón, ni con la empresa beneficiaria, por tanto que en primer lugar los contratos de trabajo que se celebran entre el patrón *outsourcing* y el trabajador son por tiempo o por obra determinada, siendo estos en la mayoría de los casos de dos, tres o seis meses, argumentando el hecho de que se encuentran a “prueba”, o de que se alargó la obra para la que fueron contratados; y así se puede extender la contratación de un trabajador e ir generando tanto la inestabilidad en el empleo, el cambio de patrón y la falta de un debido ahorro para su retiro, en segundo lugar el trabajador no está contratado

directamente por la empresa beneficiaria, y como resultado de ésta inoperancia legal el trabajador se encuentra en estado de indefensión, al no poder exigir el cumplimiento de sus derechos laborales debido a la ineficacia de las autoridades laborales.

Como una posible solución a este problema se tiene que pensar en una eficiente inspección por parte de las autoridades laborales, en este caso los inspectores del trabajo, para verificar el debido acatamiento de las normas laborales referentes a la responsabilidad solidaria por parte de ambas empresas, a la no desigualdad y discriminación en el empleo para los trabajadores contratados por el *outsourcing*, así como la obligación de ambas empresas con el trabajador contratado por el patrón *outsourcing* de recibir el mismo salario, trato y prestaciones que los trabajadores contratados por la empresa beneficiaria.

Esta inspección se puede realizar eficientemente visitando e inspeccionando constantemente a las empresas que reporten en sus gastos de administración el uso de este tipo de trabajadores y de esta forma de subcontratación, es decir se solicite estos documentos a la empresa beneficiaria, comparando la documentación proporcionada por ésta y la empresa patrón, para determinar si un trabajador contratado por el *outsourcing* tiene condiciones proporcionales a otro contratado directamente por la empresa beneficiaria y con esto verificar que estas empresas operan dentro del marco legal, pues entre las atribuciones de los inspectores del trabajo se encuentra el vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, así como sugerir se corrijan la violaciones a las condiciones de trabajo y el exigir la presentación de todo tipo de documentación referente a las normas laborales.

En la presente tesis se plantea la problemática de éste modo de contratación y la violación a los derechos individuales de los trabajadores contratados por éste medio, trabajadores que han pasado de ser un componente primordial de la relación de trabajo, ha ser considerados un objeto de comercio,

siendo que esto se encuentra prohibido en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En el Capítulo uno se analiza los conceptos que conformaran la presente tesis, con la finalidad de tener claro el significado de cada uno y no confundirnos en el análisis del problema principal.

En el Capítulo dos se examina la evolución histórica del Derecho del Trabajo en México, pues es importante para la presente investigación conocer los antecedentes de éste, con la intención de que conociendo nuestra historia no se cometan los mismos errores, asimismo se analizan los antecedentes del *outsourcing*, tema de nuestro estudio, para conocer cual ha sido su evolución histórica hasta nuestros días.

En el Capítulo tres se estudia la legislación vigente aplicable al tema central que forma la presente investigación, que es la violación de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados, mejor conocido en el ambiente empresarial como *outsourcing*, investigando por jerarquía de leyes, iniciando en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y concluyendo con la Ley Federal del Trabajo.

En el Capítulo cuatro se razona acerca de la violación de los derechos de los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, analizando la responsabilidad jurídica y social de la empresa beneficiaria respecto a la subcontratación, mostrando a su vez el enfoque humano relacionista de la administración, que nos explica la satisfacción de las necesidades individuales de las personas, relacionándolo con la insatisfacción personal y laboral de los trabajadores contratados por esta vía, asimismo se plantea una posible solución, en la cual desaparezcan las diferencias de trato y condiciones de trabajo que existen actualmente entre los trabajadores contratados por esta modalidad, y que pueden dar lugar a la discriminación, violando con ello los derechos laborales y humanos.

El método empleado para la investigación de la presente tesis es el método jurídico, relativo a la investigación en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, leyes y diversas tesis emitidas por el Poder Judicial Federal, otro método de investigación empleado es el histórico, el cual se basa en hechos pasados que sirven de base para el estudio de los hechos vigentes y el exegético, referente a la interpretación de las normas.

La técnica de investigación empleada es la documental, resultado del análisis y estudio de las diferentes leyes y doctrina referentes al tema de la contratación hecha por el patrón *outsourcing*.

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

Desde el inicio de la vida en sociedad el hombre ha buscado la igualdad, es a través de la lucha social y de los años que ha alcanzado éste objetivo. Entre sus principales preocupaciones ha estado el tener una vida digna, y esto se sabe que se logra por medio del desempeño de una actividad, llamada trabajo, el ser humano también espera que su trabajo le sea debidamente retribuido y que encuentre derechos que le permitan el logro de sus objetivos personales y laborales, motivo por el cual nace el derecho del trabajo, impulsado por la desigualdad de las clases sociales, y como resultado de una lucha social de los trabajadores.

Varios autores nos hablan del derecho del trabajo, entre ellos Mario de la Cueva que al respecto lo interpreta así: El “...nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”¹.

A su vez José Dávalos lo define como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”².

Para Néstor de Buen Lozano el derecho del trabajo es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero. Tomo I. Décimo quinta edición. Editorial Porrúa. México. 1998. p. 85.

² DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Novena edición. Editorial Porrúa. México. 1999. p. 44.

prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”³.

Trueba Urbina considera que derecho del trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”⁴.

De las anteriores definiciones podemos concluir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones, que buscan el equilibrio entre los sujetos que intervienen en la relación laboral y que tiene como objetivo la justicia social, y es resultado de la lucha social de los trabajadores.

1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.

En relación a este tema la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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

De la Cueva al hablar de la relación de trabajo comenta que: “... es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo tercera edición. Editorial Porrúa. México. 2000. p. 138.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1981. p. 135.

dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”⁵.

Lo que significa que no necesariamente debe existir un contrato de trabajo para que exista la relación laboral, ya que el fin del derecho del trabajo no es proteger el acuerdo de voluntades sino al trabajador mismo, además la falta de contrato es imputable al patrón.

A lo que se suma Baltasar Cavazos, al argumentar que el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio, puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior, además la relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, debido a que la falta de éste de manera escrita es imputable al patrón, ya que entre el trabajador y el patrón se presume la existencia de un contrato de trabajo⁶.

1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Néstor De Buen Lozano manifiesta que se establece por regla general entre dos personas. La persona trabajador, persona física, y del otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física o bien una persona jurídico colectiva, o persona moral, aunque existe una tendencia en el derecho del trabajo hacia la despersonalización de la empresa, para convertirla en un concepto

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 187.

⁶ *Cfr.* CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Novena reimpresión. Editorial Trillas. México. 2004. p. 59.

económico, y como consecuencia un predominio de los valores reales sobre los personales⁷.

Para José Dávalos en las relaciones laborales, individuales y colectivas, los sujetos que ocupan la mayor atención son los trabajadores y los patrones⁸.

Mario de la Cueva describe respecto a éste tema que los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir. Comenta que si analizamos la definición del artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: a) *Dos personas*, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrón, b) *Una prestación de trabajo*, c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de *subordinación*; d) *El salario*, que según el artículo 82, es “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”.

Si no existen el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrón, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra⁹.

1.3.1. TRABAJADOR.

El concepto de trabajador recibe varias connotaciones, por ejemplo: obrero, jornalero, asalariado, operario, etc. Aunque el que ha tenido mayor

⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 486.

⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 89.

⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 199.

aceptación tanto en la doctrina como en la legislación mexicana es la de trabajador.

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

Existen otros autores, como José Dávalos, que afirma que el concepto de trabajador es genérico, porque se le atribuyen a todas las personas que con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, y que en atención a lo que dispone la Constitución, ese concepto no admite distinciones¹¹.

La definición legal de trabajador la encontramos en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo el cual señala:

“Artículo 8. 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”.

¹⁰ *Ibidem*. pp. 152 y 153.

¹¹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 90.

José Dávalos cita a Russomano el cual expresa que: “De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado”¹².

Los elementos que componen la definición legal del trabajador y que presumen la existencia de la relación de trabajo son:

I. El trabajador siempre será una persona física. Esto significa que las personas morales nunca pueden ser trabajadores, sino exclusivamente las personas físicas; es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.

II. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral. Como ejemplo se tiene al patrón (persona física) David Balcazar, el dueño del negocio que resulta la fuente del trabajo; o a la empresa (persona moral) "Juguetería Pupos & Laikys" que es la negociación en donde el trabajador presta sus servicios.

III. El servicio ha de ser en forma personal. Esto consiste en que para poder tener la calidad de trabajador, es necesario e indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario¹³.

IV. El servicio ha de ser de manera subordinada. Debe entenderse por subordinación el hecho de que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes concretas del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados" los trabajadores "en todo lo concerniente al trabajo". Así lo establece el artículo 134 fracción III:

¹² *Idem.*

¹³ *Cfr. Ibidem.* p. 91.

"Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

...III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo...".

La inobservancia de esta subordinación trae como consecuencia una sanción jurídica consignada en la Ley, que es la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47, que establece:

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

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

"Así, conforme al texto de la Ley, la subordinación implica por parte del patrón, o de su representante, la facultad jurídica de mando y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia.

Sin embargo, esta facultad de la empresa se encuentra sometida a delimitaciones:

Deberá referirse al trabajo pactado o al quehacer propio, 'concerniente' a la relación de trabajo, y deberá ser ejercitada esta facultad durante la jornada de trabajo" ¹⁴.

La legislación exclusivamente contempla al trabajo desempeñado en forma subordinada. Existe otro tipo de trabajo, el autónomo o independiente, que es el que se realiza en forma libre, sin limitación de ninguna especie, haciéndose

¹⁴ *Ibidem.* p. 92.

uso de los conocimientos, destreza y medios como mejor le parezca a quien lo realiza, trabajo que no contemplan la Constitución ni la Ley ¹⁵.

Indica Néstor de Buen al referirse a la subordinación que debe “entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse ‘el trabajo contratado’ a *contrario sensu* de lo dispuesto en el art. 47, fracción XI ...” ¹⁶.

Respecto a este tema tan discutido, Alberto Trueba Urbina en la Ley Federal del Trabajo comentada por él y por Jorge Trueba Barrera, en el artículo 8º señala que:

“La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de ‘subordinación’ de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser ‘subordinado’ ” ¹⁷.

En conclusión solamente puede ser considerado trabajador, por principio de cuentas un ser humano, y nunca las personas jurídicas o morales, pero el patrón si puede ser persona jurídica o moral, el trabajo que preste será de manera personal, por lo tanto nadie podrá realizar el trabajo por el cual es

¹⁵ Cfr. *Ibidem*. p. 93.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. *Ob. cit.* p. 573.

¹⁷ *Ley Federal del Trabajo*. “Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Octogésimo séptima edición. Editorial Porrúa. México. 2006. pp. 26 y 27.

contratado y remunerado personalmente, y debe ser subordinado, lo que quiere decir, que el trabajador debe de obedecer las ordenes del patrón, dentro del horario que presta sus servicios, siempre y cuando las ordenes dadas no vallan en contra del trabajo pactado.

A continuación enunciaremos la clasificación que la doctrina establece de los trabajadores:

TRABAJADOR DE PLANTA. Es aquel que realiza una actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento ¹⁸.

TRABAJADOR TEMPORAL. Es el que "sustituye" a otro por un lapso determinado ¹⁹.

TRABAJADOR DE TEMPORADA. Es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la de la zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos de un trabajador de planta ²⁰.

José Dávalos cita a Mario de la Cueva quien argumenta respecto a estos trabajadores: "... la regla de la estabilidad en el trabajo cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfrutan del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo, la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que compute con los trabajadores continuos. Claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: el periodo de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo

¹⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 122.

¹⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Ob. cit. p. 51.

²⁰ Cfr. *Idem*.

prestado, pero esta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis de trabajo" ²¹.

TRABAJADOR EVENTUAL. Es aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa; por ejemplo: en una fábrica textil, un trabajador eventual es aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo ²².

Para José Dávalos trabajador eventual: "Es el que no reúne las características del trabajo de planta, es decir, de tiempo indeterminado; es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales, por ejemplo, el trabajo de un mecánico especializado que ocupa la empresa para resolver un problema determinado una vez que se cumple ese objetivo, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez. Los llamados trabajos eventuales pasaron a la Ley como relaciones laborales de tiempo y obra determinados, y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que se realiza"

²³.

TRABAJADOR DE CONFIANZA. Referente a esta modalidad de trabajadores J. Kaye menciona que es la figura que ha sido mal interpretada por todos los sectores, el artículo 9º de la ley dispone que esta categoría no depende de la designación que se dé al puesto, sino a las funciones que desempeñe el trabajador, considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tengan el carácter de general en la empresa o establecimiento, o que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

²¹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 122.

²² Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Ob. cit. p. 51.

²³ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 123.

Es común que muchos patrones consideren que son trabajadores de confianza, aquellos a quienes únicamente se les designa un puesto determinado y se les da tal categoría sin que desarrollen las funciones que les son inherentes en los términos de la ley, esto acarrea serios problemas y conflictos porque el patrón les aplica las normas especiales a las que están sujetos los trabajadores de confianza y, por consiguiente, no sólo les merman algunos de sus derechos, como son los de sindicalización con el resto de los trabajadores o una mayor participación en las utilidades de la empresa, sino que, además, les rescinden su contrato de trabajo por pérdida de la confianza, causal que no es aplicable para todos los trabajadores.

En razón a esto, es necesaria la intervención del administrador de empresas o del gerente de relaciones industriales, en el sentido de hacer una correcta valuación y análisis de cada uno de los puestos establecidos en una empresa; así, se podrá determinar si las funciones que desempeña un trabajador tienen o no el carácter de general en las ramas de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y determinar así si se trata o no de un verdadero trabajador de confianza; con lo anterior, las empresas aplicarán correctamente la ley y se evitarán problemas por designar un puesto de confianza cuando no lo es ²⁴.

José Dávalos menciona que la doctrina afirma que este tipo de inclusión de trabajador en la legislación laboral mexicana es justificada, debido a la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza desempeña dentro de la empresa ²⁵.

²⁴ Cfr. J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda edición. Editorial Themis. México. 1995. p. 40.

²⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 94.

1.3.2. PATRÓN.

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

En la legislación laboral mexicana solo se han aceptado las denominaciones de patrón y empresario²⁶.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 nos da la definición legal de la persona que en la relación laboral es considerada patrón y que a la letra dice lo siguiente:

“Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Respecto a esta definición Dávalos refiere que se refuta por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia²⁷.

²⁶ Cfr. *Ibidem*. p. 97.

²⁷ Cfr. *Ibidem*. p. 98.

Asimismo explica los elementos que componen este concepto:

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

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación ²⁸.

José Dávalos cita a Sánchez Alvarado quien ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada" ²⁹.

REPRESENTANTES DEL PATRÓN. Con respecto a este punto la propia Ley Federal del Trabajo se pronuncia de la siguiente manera:

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

Acerca de esta figura J. Kaye indica que son las personas físicas que prestan a otras físicas o morales un trabajo personal subordinado, en labores de dirección y administración con carácter de general y que obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores; así se encuentran a los directores, administradores y gerentes, que además de ser trabajadores realizan funciones de confianza, lo anterior, no quiere decir que todo trabajador de confianza sea

²⁸ *Cfr. Idem.*

²⁹ *Idem.*

forzosamente representante del patrón, como son los casos de los trabajadores que realizan funciones generales de inspección, vigilancia y fiscalización, mismos que en ningún caso pueden representar al patrón ³⁰.

Néstor De Buen Lozano afirma que: “El concepto representante del patrón no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral” ³¹.

1.4. INTERMEDIARIO.

En relación a este tema la Ley Federal del Trabajo nos da el concepto de intermediario en su artículo 12, mismo que señala:

“Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

De la Cueva apunta que: La intermediación “... ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus valía”

³².

A la vez explica que la Comisión estudió la conveniencia de suprimir la figura, pero temieron que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiarios.

³⁰ Cfr. J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. p. 38.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 496.

³² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 160.

José Dávalos explica que la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Entre las denominaciones que se le asignan están las de “enganchador” o “celestina”.

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal ³³.

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestaran su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

Cavazos menciona que la figura del intermediario tiende a desaparecer, ya que el responsable de las obligaciones siempre será el que reciba los servicios pactados, ya que por lo general los intermediarios son insolventes ³⁴.

Por lo mencionado anteriormente, consideramos que en la mayoría de los casos, los intermediarios son insolventes, y la obligación recae sobre la empresa beneficiaria por estos servicios, aunque también esto resulta delicado, debido a que los beneficiarios no se quieren hacer responsables de las obligaciones contraídas por el intermediario, dando como resultado la inoperancia legal, ya que el trabajador es el único que en estos casos resulta perjudicado, al no respetársele sus derechos laborales en caso de un conflicto, transcurriendo el tiempo sin que se resuelva su problema laboral, quedando el trabajador en estado de indefensión.

³³ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 100.

³⁴ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Ob. cit. p. 55.

1.5. LOS QUE NO SON CONSIDERADOS INTERMEDIARIOS SINO PATRONES.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 13, señala:

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

De lo que creemos, que si se tienen los elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, serán considerados patrón.

Con la disposición anterior la Ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que podría manifestarse contra los derechos de los trabajadores ³⁵.

De la Cueva explica que no podía ignorarse este problema del artículo 13 antes transcrito, derivándose las consecuencias siguientes:

a) Las empresas que contraten una obra material para ejecutarla con *elementos propios suficientes* en beneficio de una persona, serán los patrones de los trabajadores que utilicen en la construcción de la obra;

b) El término empresa se utiliza con la significación que le da el artículo 16, por lo tanto, debe ser una unidad económica para la producción de bienes o servicios;

³⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 100.

c) La norma conservó la solución de la Ley de 1931, según la cual, debía tratarse de una empresa establecida, de una unidad en actividad, quiere decir, que hubiese estado actuando con anterioridad al momento en que va a intervenir en la construcción nueva;

d) Las tres consideraciones anteriores y el propósito de la Ley nueva de evitar la violación de los derechos del trabajo, explican la exigencia de que la empresa cuente con *elementos propios suficientes*.

e) Si la empresa dispone de esos elementos, lo cual resaltarán en el momento en que se exija el cumplimiento de las obligaciones que hubiese contraído, la consecuencia consistirá en que, por no satisfacer los requisitos legales, caerá en la categoría del intermediario, lo que a su vez producirá la responsabilidad del beneficiario de la obra;

f) No se puede hacer responsable al beneficiario de las obligaciones contraídas por otro, observación a la que respondió la Comisión diciendo, primeramente, que la solución adoptada era la misma de la Ley de 1931, pues la única diferencia radicaba en que la Ley nueva había precisado el significado del término elementos propios, ya que no puede decirse que se cuente con elementos propios si no pueden cubrirse las obligaciones a que están destinados, en segundo lugar, que las empresas beneficiarias podían exigir de aquellas con las que contrataren que acreditaran que satisfacían los requisitos legales, y en tercer lugar, que si faltaban los requisitos legales, el llamado contratista, desde 1931, pasaba a la categoría de intermediario ³⁶.

“El art. 13 es objeto de una modificación sustancial, que precisa la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o

³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. pp. 171 y 172.

servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores, que sin este nuevo concepto, podrían quedar desprotegidos”³⁷.

1.6. EMPRESA.

La legislación laboral define a la empresa de la siguiente forma:

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

Baltasar Cavazos Flores explica que la empresa “es un complejo jurídico, económico y social en el que existe una pluralidad de intereses que, al ser en esencia opuestos, deben coordinarse para obtener una productividad adecuada”³⁸.

Respecto a la empresa José Dávalos menciona: “Empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos”³⁹.

³⁷ *Idem.*

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. *Ob. cit.* p. 56.

³⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 103.

Argumentando que esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmembran, creando unidades semejantes o complementarias.

Con la definición de empresa, se terminó con el uso que hace el artículo 123 constitucional de los términos "empresa" y "negociación".

Se puede establecer que la empresa tiene estos elementos:

- I. Elementos esenciales.
- II. Elementos accidentales.

Los elementos esenciales son los trabajadores, y los patrones, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, por lo que es una relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, de la función del derecho del trabajo, y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

La organización y dirección deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes o servicios, desde el punto de vista laboral, mismo que constituye el elemento principal.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están: el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios ⁴⁰.

1.6. 1. EMPRESA BENEFICIARIA.

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

Cabe mencionar que hace falta legislar respecto a este tema, debido a que existen demasiadas “lagunas legales”, que si bien es cierto los legisladores han tratado de llenar, también es cierto que la desigualdad entre los trabajadores contratados por el *outsourcing* continua, siendo necesario e indispensable la adecuada observancia, protección y solución de esta problemática, que actualmente se ha convertido en una nueva modalidad de contratación que va en aumento día tras día.

⁴⁰ Cfr. *Ibidem*. pp. 103 y 104.

1.6.2. EMPRESA DE COLOCACIÓN.

En el Convenio 96, de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1991, en su artículo 1º señala lo siguiente:

“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, la expresión agencia retribuida de colocación significa:

a) Las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra Organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;

b) Las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera...”⁴¹.

El Convenio 181 de la OIT define a las agencias de empleo privadas, aquí llamadas agencias de colocación, de la siguiente manera:

”Artículo 1. A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las

⁴¹ Tratados suscritos por México. Trabajo. <http://www.ordenjuridico.gob.mx>

autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;

b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante 'empresa usuaria'), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”⁴².

El apartado “A” del artículo 123, fracción XXV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estipula: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

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

Respecto a estas empresas o agencias de colocación Olvera Quintero menciona que: “... frecuentemente se les mira con desconfianza, sus servicios son caros y algunas funcionan como si se tratara de negocios clandestinos, cuando están destinadas a cumplir un propósito social de gran

⁴² Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.goico.net>.

importancia, como podría ser el estímulo para ordenar y reglar el tráfico de trabajadores migrantes hacia Norteamérica”⁴³.

Finalmente, existe el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, que fue expedido en 2006 por el entonces presidente de México, Vicente Fox Quezada.

1.7. CONTRATO DE TRABAJO.

La definición del contrato de trabajo la expresa el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

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

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

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

Artículo que no distingue la relación de trabajo del contrato laboral, y le da los mismos efectos.

Néstor De Buen Lozano comenta respecto a esta definición legal:

⁴³ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001. p. 93.

I. No importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (como ejemplo en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario (aun cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, ejemplo, comisión u honorario).

II. El contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando éste no haya generado aún la relación.

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole ⁴⁴.

La definición legal de patrón anteriormente vista, establece el supuesto de que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia o validez del vínculo laboral, de acuerdo a lo establecido en los artículos 21 y 26 que a la letra dicen:

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

⁴⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Undécima edición. Editorial Porrúa. México. 1996. p. 47.

“Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad”.

El contrato de trabajo se perfecciona por el acuerdo de voluntades, y Euquerio Guerrero explica que:

“Independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así lo convienen ambos incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija a la empresa”⁴⁵.

1.8. CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO.

La legislación laboral mexicana señala al respecto en sus artículos 35, 36, 37, 38 y 39 lo relativo a este tipo de contratación:

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Respecto a este artículo Cavazos menciona que la relación laboral, nace en el preciso momento en que se empieza a prestar los servicios, y su duración de acuerdo a este artículo será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa, señalando que no se debe confundir lo “indefinido” con lo

⁴⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésimo tercera edición. Editorial Porrúa. México. 2003. p. 31.

“eterno”, debido a que un contrato “indefinido” se puede definir en cualquier momento ⁴⁶.

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

Cavazos menciona que la relaciones laborales pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada y si se da ese caso se debe de expresar con toda claridad la fecha de su terminación, pero si subsiste el término que se hubiere fijado, subsistirá la materia de trabajo, y la relación laboral subsistirá por todo el tiempo que dure dicha situación, lo mismo sucede en la relación laboral por obra determinada, en la cual se deberá expresar con toda claridad en que consiste dicha obra ⁴⁷.

Néstor De Buen Lozano señala que aún cuando la ley no lo dice expresamente, los trabajadores que son contratados temporalmente en forma fraudulenta, para desempeñar labores que son, en realidad permanentes, tienen además a su alcance el ejercicio de una acción declarativa para que se defina la naturaleza indeterminada de la relación. Esta acción, por supuesto, no presupone que si un trabajador es despedido antes del vencimiento del contrato o al llegar éste se le separa, además de exigir el cumplimiento, en el primer caso, o la prórroga en el segundo, estará facultado para pedir que se declare que la naturaleza de la actividad para la que fue contratado es permanente y que, por lo tanto debe considerarse que se trata de una relación por tiempo indeterminado, con todas las consecuencias inherentes ⁴⁸.

⁴⁶ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Ob. cit. p. 163.

⁴⁷ Cfr. *Idem*.

⁴⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ob. cit. p. 68.

1.9. RESPONSABILIDAD.

En nuestro derecho laboral, el concepto de responsabilidad aparece en forma constante, en la ley, en sus artículos 13, 14 y 15, que describen la responsabilidad solidaria entre empresas; en el artículo 32 menciona la responsabilidad civil en que incurre el trabajador que incumple las normas de trabajo; el artículo 41 establece la responsabilidad solidaria del patrón sustituido; los artículos 42, 46, 47 y 51 hacen igualmente referencia a la responsabilidad, a propósito de la suspensión, rescisión o terminación de las relaciones de trabajo. El artículo 134 excluye la responsabilidad de los trabajadores por el uso de material o herramientas en mal estado (fracción VI). Todo el Título Noveno de la ley dedicado a los “riesgos de trabajo” constituye un capítulo fundamental de la responsabilidad. Por último el Título Dieciséis, final de la ley se titula, precisamente “responsabilidades y sanciones”.

El presupuesto básico de la responsabilidad consiste en la existencia de un daño o un perjuicio que afecte a una determinada persona.

Dichos daños o perjuicios se pueden originar en la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos, que perjudiquen a una persona; estas conductas dan origen al derecho que tiene esa persona, y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño o perjuicio sufrido.

La responsabilidad se configura una vez realizado el hecho o acto jurídico nocivo e incluso por caso fortuito; la responsabilidad tiene su origen en dichos presupuestos jurídicos; es una consecuencia de los mismos. Es una relación de causa a efecto.

La responsabilidad derivada de los derechos y obligaciones de la relación laboral, nace cuando se ha incumplido una de las obligaciones impuestas por la propia relación laboral.

Un presupuesto para que nazca la responsabilidad laboral, es la violación de una obligación; aún en la responsabilidad solidaria mencionada en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se deberá demandar primero a la empresa contratante para que, previa resolución jurisdiccional, surja la responsabilidad de la empresa beneficiaria, como una consecuencia, resultado del contenido del artículo 15 ⁴⁹.

Los Mazeaud junto a Tunc establecen que el "...concepto de responsabilidad se asocia, según los Mazeaud y Tunc a la idea de daño y de perjuicio. 'Para que exista responsabilidad civil se requiere un daño, un perjuicio; en consecuencia, una persona que sufre, una víctima' " ⁵⁰.

De Buen Lozano comenta que: "La responsabilidad, presupone un acto jurídico (en sentido general) o un hecho jurídico, o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios.

Cuando la responsabilidad tiene su fuente en un negocio jurídico, necesariamente es el resultado del incumplimiento de una deuda (entendiendo por deuda la obligación de dar, hacer o no hacer que asume el sujeto pasivo de la relación obligacional). Puede también derivar de un acto jurídico (delito) o de un acontecimiento fortuito (accidente de trabajo). En todos los casos la responsabilidad surge como consecuencia secundaria de la realización de una hipótesis normativa" ⁵¹.

⁴⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 397.

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 602.

⁵¹ *Ibidem*. pp. 602 y 603.

Respecto a la responsabilidad patronal frente a trabajadores de un tercero, Néstor De Buen Lozano menciona que, las hipótesis de los artículos 13 y 14, no deben entenderse como supuestos de responsabilidad frente a trabajadores ajenos, sino frente a trabajadores propios ya que la participación de un intermediario no crea dos relaciones diferentes, sino una sola.

La responsabilidad prevista en el artículo 15 de la ley laboral se manifiesta en dos direcciones. En primer término impone al empresario beneficiario de las obras o servicios, un gravamen personal con relación a las obligaciones contraídas por el empresario ejecutor hacia sus trabajadores. Se trata de una responsabilidad solidaria. En segundo lugar y en una curiosa extensión del principio de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores de distintas empresas, obliga a otorgar a los del patrón ejecutor condiciones proporcionadas a las que disfruten los trabajadores del patrón beneficiario, como ya lo habíamos visto.

Produciéndose una nivelación de condiciones entre dos empresas y, al mismo tiempo, da lugar a una responsabilidad solidaria respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales.

La solidaridad, que es un fenómeno de atribución total de una obligación a cada una de varias personas, no debe entenderse, en la hipótesis del artículo 15, ni aun en la del artículo 41, como un intento de constituir dos obligados principales. En realidad los únicos deudores son el empresario ejecutor y el patrón sustituto. Lo que ocurre es que ante la hipótesis de su incumplimiento se da nacimiento a otro deber, que integra la "responsabilidad solidaria". Es decir, producido el incumplimiento, automáticamente se integra el concepto de solidaridad. En términos contables diríamos que hay una obligación directa y otra condicionada.

La razón de ser de este juego de responsabilidades es evidente. Se trata de evitar el fraude legal que consiste en constituir como empresa autónoma, de escasa o nula solvencia y, por lo tanto, inmune a responsabilidades laborales lo que, en rigor, habría de ser una sección o departamento de otra.

Con estas empresas ficticias se ha tratado de evitar dos cosas: en primer término, las posibles demandas frente a una unidad económica debidamente integrada; en segundo lugar, la necesidad de hacer extensivos a otros trabajadores los beneficios de una contratación colectiva que el patrón estima onerosa.

La ley, al crear la responsabilidad solidaria del artículo 15 ha puesto un freno formidable a la creación de estas empresas "escudo". Claro está que con ello, en algunos casos, habrá dado margen a que empresas pequeñas, verdaderamente autónomas, pierdan la oportunidad de servir a grandes empresas que tratarán de evitar el nacimiento de estas responsabilidades solidarias ⁵².

1.10. CONDICIONES DE TRABAJO.

Néstor De Buen Lozano opina que las condiciones de trabajo constituyen la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por tanto el estudio del "objeto posible", como efecto esencial de la relación de trabajo, no solo son beneficios a favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial tengan ese carácter, también implican prerrogativas patronales, ya que en rigor, toda la estructura del derecho laboral tiene como finalidad suprema el lograr para los trabajadores unas condiciones humanas de trabajo ⁵³.

⁵² Cfr. *Ibidem*. pp. 609 y 610.

⁵³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. *Ob. cit.* pp. 149 y 150.

Para Soto Cerbón las condiciones de trabajo son: "... las circunstancias que caracterizan al trabajo organizado que se presta con motivo de la producción; estas circunstancias que se fundamentan en las aportaciones de la empresa, deben perseguir que el servicio del trabajador tenga todos los elementos de seguridad, de higiene, de eficiencia, de productividad y de influencia positiva para los aspectos humanos de dicho trabajador"⁵⁴.

De la Cueva opina que se entiende por condiciones de trabajo a "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"⁵⁵.

La Ley Federal del Trabajo se refiere a éstas en los artículos 24 y 25, el artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no haya contratos colectivos aplicables, éstos se harán en dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El artículo 25 establece el contenido de éste escrito; nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, el servicio o servicios que deban prestarse, señalándolo con la mayor precisión posible, el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo, duración de la jornada de trabajo, la forma y el monto del salario, el día y el lugar de pago del salario, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas determinados o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley; y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

⁵⁴ SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1992. p. 138.

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 266.

A su vez en el Título Tercero, referente a las Condiciones de Trabajo, del Capítulo I, en las Disposiciones Generales en los artículos 56 y 57 menciona principalmente que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo, y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley además de que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen, aunque el patrón podrá solicitar la modificación por la misma situación que lo enunciado anteriormente.

1.10.1. DERECHOS LABORALES.

La palabra *derecho* proviene de la voz latina *dirigere* que significa *dirigir*. Según otros deriva del vocablo latino *regere* cuya connotación es *ordenar*. El concepto de derecho, que en última instancia despierta la idea de rectitud, es múltiple ⁵⁶.

El fin del derecho es “procurar el orden en las relaciones de convivencia para el cumplimiento de los fines humanos y, como consecuencia, el bien común (la paz y el bienestar en dichas relaciones)” ⁵⁷.

Charis Gómez opina que: “El trabajo ha estado al servicio de la comunidad en el mejor de los casos, casi siempre subordinado a sujetos determinados, y bajo condiciones insalubres, peligrosas y pésimamente remunerado,

⁵⁶ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores. Editorial Pac. México. 1985. p. 79.

⁵⁷ *Idem*.

por lo que ha motivado la reflexión de hombres e instituciones, con el propósito de dignificarlo y humanizarlo”⁵⁸.

El Derecho ha sido instrumento para el reconocimiento de la libertad laboral; la justicia laboral se presenta en diversos momentos y espacios; la cúspide de éstos derechos se vio reflejada en su nivel constitucional en 1917, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás documentos jurídicos nacionales en materia laboral se garantizan los derechos mínimos que goza cada uno de los trabajadores⁵⁹.

La Ley Federal del Trabajo no contiene un capítulo en específico que nos hable solo de los derechos de los trabajadores, debido a que la mayoría de los artículos contenidos en la ley se refieren a los derechos de éstos, aunque lleguen a confundirse con las condiciones de trabajo, no es lo mismo debido a que como ya vimos estas también pueden incluir prerrogativas para los patrones, y los derechos se refieren a las mínimas garantías laborales de las cuales gozan los trabajadores.

Entre los principales derechos la ley reglamenta el derecho al trabajo digno y a un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia (artículo 3º), derecho a la reinstalación por separación del empleo sin causa justificada o la indemnización, así como salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, (artículos 48, 50, 52 y 54), la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (artículo 61), los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido mencionado en este párrafo, si excede de 9 horas se pagará al 200 % más del salario correspondiente. (artículo 68).

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (artículo 69), cuando no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana o en la misma

⁵⁸ CHARIS GÓMEZ, Robert. Estudios de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1997. p. 18.

⁵⁹ Cfr. *Ibidem*. p. 19.

semana preste sus servicios a varios patrones tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso (artículo 72), a que se les pague por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado (artículo 75), si prestan servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones (artículo 77), a disfrutar en forma continúa seis días de vacaciones, por lo menos (artículo 78).

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (artículo 79), a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (artículo 80), a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos (artículo 87).

El derecho a percibir el salario es irrenunciable (artículo 99), los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio (artículo 115). Participar en las utilidades de las empresas (artículo 117). Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos (artículo 127, fracción VII).

A *contrario sensu* el patrón tiene las obligaciones del artículo 132 y para nosotros las principales son:

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, un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros

de trabajo análogos, guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades, cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.

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, contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

El artículo 154 menciona que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de

antigüedad (artículo 162), las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres (artículo 164).

Además de otros derechos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y Condiciones de Trabajo.

1.11. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La ley se refiere, como ya hemos visto, a derechos mínimos para los trabajadores, a su vez estos derechos son resultado de la lucha de los trabajadores a través de los años, pero la ley también está constituida por principios que son otra fuente del derecho laboral, estos principios son verdades universales del derecho que se aplica junto con la ley, pues para que se lleven a cabo deben constar en un documento legal, pues de lo contrario solo serían costumbre, existe diversos autores que emiten su opinión acerca de lo que para ellos son los principios primordiales del derecho del trabajo; en este tema se tratarán los principios que ha nuestro parecer son los que resultan trascendentales para nuestra investigación.

Para José Dávalos existen principios rectores del derecho del trabajo que son:

1. LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente

útil...", y en el artículo 39 de la Ley que determina: "El trabajo es un derecho y un deber sociales..."⁶⁰.

Para explicar su significado, Mario de la Cueva argumenta que: "La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes"⁶¹.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades"⁶².

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar"⁶³.

⁶⁰ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 23.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 108.

⁶² *Ibidem.* p. 109.

⁶³ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 23.

2. LA LIBERTAD DE TRABAJO.

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º de la Constitución:

"A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

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

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles.

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

La anterior disposición también está expuesta en la Ley, pero adquiere máxima relevancia en la Constitución.

De acuerdo con De la Cueva "La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador. La consecuencia primera que desprendió la misma

Constitución consiste en que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona”⁶⁴.

3. IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Comenta Mario De la Cueva: “... la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla”⁶⁵.

Significa que igualdad y libertad son principios fundamentales que se complementan y constituyen la razón de ser del derecho laboral⁶⁶.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- I. Para trabajo igual, salario igual, y
- II. Para trabajo igual, prestaciones iguales⁶⁷.

Néstor De Buen menciona que el principio de igualdad de trato se expresa en el artículo 123 constitucional, Apartado "A" únicamente con respecto al salario. La fracción VII indica que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Ese mismo principio, con cierta precisión mayor, lo recoge también el artículo 86 Ley Federal del Trabajo, al expresar que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

A pesar de esta declaración genérica de igualdad, más amplia en el artículo 3º en cuanto se refiere a "distinciones" y más concreta en el artículo 56

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 110.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 111.

⁶⁶ *Cfr.* DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 23.

⁶⁷ *Cfr. Idem*.

que regula lo relativo a las condiciones de trabajo, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, discriminan no sólo a los extranjeros sino también a los mexicanos por naturalización ⁶⁸.

De la Cueva alude que: “los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada de nivelación de condiciones de trabajo...

...la idea de la igualdad de las razas humanas flota en la conciencia universal, pero no se practica en todos los pueblos. México, que tiene el orgullo de su mestizaje, no podía pasar sobre su esencia y quiso dejar un testimonio escrito de su amor por la igualdad” ⁶⁹.

4. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Al referirse a este principio José Dávalos señala lo siguiente: "La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia. Estas palabras fueron pronuncia Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es mental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores” ⁷⁰.

“Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una

⁶⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México. Editorial Porrúa. México. 1994. p. 37.

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p.112.

⁷⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 25.

permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Asimismo, se erige en un derecho en favor de la clase trabajadora y lo es por dos razones:

I. Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios (artículos 5º constitucional y 32 de la Ley), y

II. Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública (artículos 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123, apartado 'A', fracción XXII, de la Constitución: 'El patrono que despida a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...')⁷¹.

1.12. EL *OUTSOURCING* O SUBCONTRATACIÓN.

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

⁷¹ *Ibidem.* pp. 25 y 26.

Rothery y Robertson dicen que “el *outsourcing* posiblemente es parte de un movimiento más amplio de la sociedad para la conformación de un mundo más productivo y menos derrochador. El *outsourcing*, como nunca antes, plantea a la Gerencia delicados retos de relaciones humanas, ya que puede afectar a cualquier empleado y a cualquier gerente que no esté dentro de las llamadas *ventajas competitivas*”⁷².

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

Outsourcing proviene de dos palabras del idioma inglés: “*Out*” que en español significa “fuera, a fuera, hacia afuera” y “*Sourcing*” que en español significa “cualquiera que provea información indispensable o primaria”, por lo tanto podemos decir que el *outsourcing* es la recepción de una Empresa de un servicio por parte de un proveedor externo (Empresa de *outsourcing*)⁷³.

“Ferry de Kraker, Director general de la Internacional Federation of Purchasing and Materials Management, dice que ‘*Outsourcing* significa realmente encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría’; en su opinión el término de *outsourcing* es

⁷² ROTHERY, Brian y ROBERTSON, Ian. *Outsourcing*. Editorial Limusa. México. 1996. p. ix.

⁷³ Cfr. *Idem*.

demasiado limitado por lo que sugiere otro tipo de conceptos como: Administración adelgazada, Subcontratación, Empresas de manufactura conjunta y Cofabricación.

Paul Neale, Director de negocios de la compañía ISL de IBM, describe el *outsourcing* como la práctica de transferir la planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente.

Rothery y Robertson mencionan que existen dos conceptos distintos el *Outsource* que podría definirse como un servicio exterior a la Compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración, en tanto que *outsourcing*, podría definirse como la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una Compañía”⁷⁴.

El *outsourcing* también se considera como tal, “cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un proveedor. La clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control.

Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para un negocio, a un proveedor más especializado para conseguir una mayor efectividad que permita orientar los mejores esfuerzos de una compañía a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.

Acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.

Es el método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forme parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas

⁷⁴ *Ibidem.* p. 4.

actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.

Consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio”⁷⁵.

Con todas estas definiciones podemos llegar a la conclusión de que *outsourcing* es una modalidad, en la cual determinadas personas ajenas a la compañía son contratadas por medio de una tercera empresa para hacerse desempeñar alguna actividad específica dentro de la organización.

Con el uso del *outsourcing* la compañía también transfiere los riesgos a otra empresa que pueda responder ante cualquier eventualidad como puede ser el caso de una demanda laboral⁷⁶.

1.13. AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Báez Martínez define a las autoridades del trabajo como: “... aquellas que de conformidad con la ley, tienen la facultad de aplicar, vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales, dentro de su respectivo ámbito de competencia”⁷⁷.

El mismo autor comenta que: “Las autoridades de trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, las mencionadas en las

⁷⁵ *Outsourcing*. www.outsourcing-faq.com

⁷⁶ Cfr. ROTHÉRY, Brian y ROBERTSON, Ian. *Outsourcing*. *Ob. cit.* p. 4.

⁷⁷ BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Principios Básicos de Derecho del Trabajo*. Editorial Pac. México. 1992. p. 167.

fracciones I a VI; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a los representantes del Capital y Trabajo”⁷⁸.

Patricia Lemus Raya explica que: “Las autoridades son las encargadas de aplicar las normas laborales, en su caso, resolver conflictos y solucionar los problemas que tengan los trabajadores, en el buen desempeño de sus labores”⁷⁹.

Sergio Tenopala Mendizábal, cita a Gabino Fraga, mencionando que “...los ‘órganos’ de la Administración Pública, tienen el carácter de autoridad: cuando la competencia otorgada a un órgano implica facultad de realizar actos de naturaleza jurídica que afecten la esfera de los particulares y la de imponer a estos sus determinaciones, es decir, cuando el referido órgano esta investido de facultades de decisión y de ejecución.

La autoridad puede ser de facto y de derecho, pero en ambos casos debe contar con los elementos de decisión y de ejecución o imperio, esto es, de la facultad de resolución por parte de quien ejerce la autoridad, y de la potestad para imponer sus resoluciones, coactivamente de ser necesario.

La ley reconoce dos clases de autoridades:

1. Las administrativas, cuya naturaleza consiste en vigilar y proveer a la observancia de la norma laboral; y

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo. Comentada por BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Editorial PAC. México. 2006. p. 439.

⁷⁹ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw – Hill. México. 1997. pp. 9 y 10.

2. Las jurisdicciones, cuya función sustantiva es dirimir las controversias o conflictos de trabajo”⁸⁰.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Once denominado “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales” en el Capítulo I de las Disposiciones Generales, explica cuales son las autoridades laborales que existen, de las que se desprende el fundamento legal de los inspectores del trabajo.

“Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

...VI. A la Inspección del Trabajo...”.

1.13.1. INSPECTORES DE TRABAJO.

En principio mencionaremos que la Inspección del Trabajo encuentra su fundamento legal en el artículo 123 apartado “A” Fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, asimismo se encuentra regulada en el Capítulo V en los artículos 524, 540 a 550 de la Ley Federal del Trabajo.

En el ámbito Federal, la Constitución obliga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a controlar, supervisar e imponer todas las disposiciones relativas a la materia de la ley laboral. Para este fin cuenta dentro de sus estructuras con la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo, que tiene oficinas locales en los Estados, las cuales realizan tareas que no se asignaron de manera exclusiva a la instancia Federal. Aunque se amplió el sistema

⁸⁰ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003. p. 93 y 94.

de inspección, siguen siendo insuficientes la infraestructura y el personal para garantizar un control eficaz del cumplimiento de las reglamentaciones en vigor.

A su vez existe en materia Federal el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral y en materia local el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, reglamentos que revisaremos con detalle más adelante.

Báez Martínez opina respecto a este tema: “De una manera general TODAS LAS AUTORIDADES mencionadas por el Artículo 523 son órganos facultados para vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales; sin embargo, es necesario precisar que el órgano de vigilancia por excelencia es la Inspección del Trabajo en virtud de que a esa Dependencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le confiere la Ley, EN MATERIA FEDERAL, la facultad de vigilar, a través de inspecciones iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias y de todo tipo, EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO; así como la de hacer del conocimiento de la autoridad competente en cada caso, las violaciones a las normas laborales. Como se puede apreciar, dicho órgano no decide sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley a cargo de sus destinatarios, SIMPLEMENTE VERIFICA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES y da fe, mediante las actas de Inspección respectivas, de las infracciones que a su juicio, se han cometido”⁸¹.

Patricia Lemus Raya menciona acerca de los inspectores de trabajo que: “son autoridades con funciones específicas que emanan de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las cuales destaca vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo (contratos), visitar empresas y establecimientos, verificar documentación y registros, entre otras; esta autoridad deberá levantar un acta (con pleno valor

⁸¹ BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. *Ob. cit.* p. 168.

jurídico) donde asiente las observaciones que considere pertinentes con relación a su función”⁸².

Los artículos mencionados referentes a este tema serán analizados y transcritos con posterioridad.

Es conveniente a su vez saber como ha evolucionado el Derecho del Trabajo, pues para alcanzar los derechos y garantías laborales consignados en la legislación laboral vigente es necesario conocer las etapas por las que ha atravesado el derecho del trabajo, las luchas sociales realizadas, así como los motivos históricos por los que los legisladores mexicanos adoptaron determinadas decisiones que influirían no solo a la vida nacional, sino también a la vida internacional, recordando que somos pioneros en materia laboral, sobre todo en derechos laborales y garantías sociales. Debido a ello en el siguiente capítulo se abordara la historia del derecho laboral mexicano.

⁸² LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw – Hill. México. 1997. p. 11.

CAPÍTULO 2.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL *OUTSOURCING*

2.1. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

El Derecho Mexicano del Trabajo nace como resultado de expresiones de ideas sociales debido a la desigualdad de trato, estos acontecimientos e ideas nunca se habían logrado plasmar en una reglamentación en la cual se dignificara al trabajo como una actividad noble y bien remunerada, en donde el trabajador ya no fuera esclavo, y tuviera derechos como los demás hombres, ésto no sucedió sino hasta la primera revolución social del siglo XX culminado con nuestra hermosa Constitución de 1917 que resguarda a los hombres y a sus derechos sociales.

El derecho mexicano del trabajo ha tenido un progreso considerable a lo largo del tiempo, se ha convertido en un precepto ha seguir por otros países, aunque cabe mencionar que no siempre ha sido de esa manera, es el resultado de enormes luchas, exclamaciones de los hombres explotados por otros, que no conocían de derechos humanos, sociales ni mucho menos laborales.

De Buen cita a Lucio Mendieta y Núñez el cual menciona que: “ ‘No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial’, en realidad la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos. Sahagún, en su Historia General de las Cosas de la Nueva España, nos hace referencia a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: ‘oficial, mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...’ y agrega

que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente...

...En realidad, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres”¹.

Alena Garrido Ramón comenta que durante la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos; cada uno de ellos tenía la obligación de trabajar para el vencedor a quien se le había adjudicado ese poblado. Fue una época de verdadera explotación.

Los conquistadores siempre pensaron que del hecho propio de la conquista se derivaba un doble derecho: por un lado, el apoderamiento de las tierras, y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban, de ahí que también se los repartieran. Por parte los indígenas tenían la obligación de tributar y servir, y aunque se trató de darle a esta situación cierta formalidad jurídica, imponiendo a los españoles obligaciones, éstos nunca las cumplieron.

Entre las obligaciones más notables estaba, desde luego, tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español; al mismo tiempo, era una obligación el buen trato y la moderación; sin embargo, nunca, hubo esta observancia por parte de los españoles, ya que se dedicaron a explotar a los indios, forzándolos a prestar servicios de todas clases y sin limitaciones.

En 1518 y 1523 se dictaron ordenanzas reales en las que se prohibieron las famosas encomiendas.

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 294 y 295.

En las Leyes de Indias hay algunas disposiciones del derecho del trabajo y aunque estas leyes contenían principios que protegían a los indios, eran una creación de los conquistadores y en realidad existía gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador ².

Mario de la Cueva menciona que en las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan la victoria de los misioneros sobre la avaricia por el oro, llevan el sello del conquistador orgulloso.

De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los misioneros, no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos piadosos determinados por el remordor de las conciencias, concesiones mínimas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada ³.

Explica Dávalos que estas leyes aseguraban a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc ⁴.

Euquerio Guerrero manifiesta que las leyes de Indias se expidieron de 1561 a 1769 y resultan interesantes debido a que tuvieron prevenciones que

² Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Editorial University of Oxford. México. 1999. p. 6.

³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 38 y 39.

⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 53.

limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos ⁵.

De la Cueva expone que el sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, en donde los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España desaparecieron del régimen colonial, algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a "todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria

⁵ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 22.

o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”⁶.

De Buen opina que no se encuentran disposiciones claramente relativas de lo que podrían considerarse derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones y constituciones que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

El "Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1º, ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen libertad en el término de diez días so pena de muerte.

Los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, en el artículo 24, determinaron igualmente la prescripción de la esclavitud y en el artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España⁷.

Cuenta Dávalos que antes de iniciarse la revolución de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le aseguraría el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

Demandaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 39 y 40.

⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 299 y 300.

La revolución de independencia, desde que estalló, puso de manifiesto la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las expectativas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

No obstante, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que completa José María Anzorena.

Esto tiene una gran importancia, por el hecho de que no se podía hablar de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española, pero José María Morelos es quien continua este movimiento, lo transforma y lo encauza hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la Constitución, su concepción de la justicia social la plasma en el punto doce⁸.

De la Cueva describe el párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813, que a la letra expresa:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo,

⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 55.

moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”⁹.

De la Cueva opina al respecto que a pesar de la profundidad del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo y en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad insegura¹⁰.

Dávalos menciona que en la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: la tesis de Lucas Alamán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado, y la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2800 trabajadores; por otra parte, estos raquícos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado¹¹.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 40.

¹⁰ *Cfr. Idem.*

¹¹ *Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 56.*

De la Cueva comenta que la Revolución de Ayutla, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857 que culminaría con la creación de la Constitución de 1857 ¹².

Dávalos señala que el 15 de mayo de 1856, Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Aunque aquello resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista ¹³.

De la Cueva menciona que la Declaración de derechos de aquella asamblea, posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes los artículos 4º, 5º y 9º, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insuperables, Ignacio Ramírez reprochó a la *Comisión dictaminadora* el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo (era la idea del artículo 5º) y a participar en los

¹² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 40.

¹³ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 57.

beneficios de la producción (es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas) y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley ¹⁴.

Dávalos explica que dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

Ignacio L. Vallarta poseía un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador se estaba arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Aquí estuvo el gran error; Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente se trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador ¹⁵.

¹⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 40 y 41.

¹⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 57.

De la Cueva menciona que el príncipe austriaco se convenció de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, por lo tanto expidió una legislación social que representa un gran esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores, el 10 de abril de 1865 suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio que establecía principalmente la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias ¹⁶.

Dávalos manifiesta que ante el efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias ¹⁷.

De la Cueva argumenta que la vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros una época de respeto, asimismo se elaboró el Código civil de 1870 en donde se procura dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las

¹⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 41.

¹⁷ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 58.

actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no demuestra mejoras importantes en aquellos años ¹⁸.

Dávalos comenta que en un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y del contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales ¹⁹.

De Buen Lozano describe claramente que las ideas socialistas empezaban a tener cierta vigencia en el último tercio del siglo XIX. El periódico "El Socialista" se publicó de manera irregular, desde 1871 a 1888. "La Comuna", bisemanal, sólo se publicó de 1874 a 1875. En este mismo año apareció "La Huelga" y de 1876 a 1886 se publicó "El Hijo del Trabajo", dirigido por el sastre José María González.

Como sociedades mutualistas, existieron la fundada por Juan Cano y el escultor José María Miranda, denominada "La Gran Familia Artística", que nació en el ex convento de Santa Clara; la "Sociedad Fraternal" secreta con 12 miembros de 1886; la "Fraternidad de Sastres" de 1864; la "Sociedad de Artesanos y Agricultores" de 1867 y la "Sociedad Artística Industrial" del mismo año.

El primer organismo obrero de importancia fue "El Gran Círculo de Obreros"; García Cantú afirma que es casi imposible conocer los primeros pasos de este grupo del que menciona que después de 1871 sus miembros promueven la fundación de sucursales en las fábricas del Distrito Federal, el Valle de México y Estados de la República.

¹⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 41 y 42.

¹⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 58.

El Gran Círculo de Obreros llegó a tener, en el año de 1875, veintiocho sucursales en todo el país y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces.

El 20 de noviembre de 1874, el Gran Círculo de Obreros publicó un proyecto de "Reglamento General para Regir el Orden de Trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México", quizá el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México, que nunca fue aplicado.

Otros organismos creados en México fueron el "Gran Círculo Reformista" dirigido por José María González y cuyo órgano era "El Hijo del Trabajo" y la "Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida por acuerdo de un congreso celebrado en enero de 1876, cuyo objeto fue promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital.

El Primer Congreso Permanente se celebró el 6 de marzo de 1876 con lema "Mi Libertad y mi Derecho". La mayoría de los asistentes eran mutualistas y cooperativistas y había una minoría que conocía a Marx. En 1880, presidido por Carmen Huerta, se declaró el "Segundo Congreso Obrero" que celebró sesiones durante cuatro meses y acabó disolviéndose ²⁰.

De la Cueva describe que junio de 1906 fue cuando los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

²⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 311 - 313.

En el mes de noviembre se iniciaron las contiendas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, Porfirio Díaz para que arbitrara el conflicto y éste dio el triunfo a los empresarios; el único derecho que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día primero de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de derechos sociales.

El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo como mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

El 30 abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se decía que en los

casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en Ley francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910, según el censo de ese año, que mantuvo proporción a lo largo de la década, la población rural representaba el 72 por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la inhumana dictadura de los jefes políticos.

Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra Independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo XX.

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección; en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social.

Los gobiernos de De la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, con la bandera de la revolución: "Tierra y libertad". En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta.

El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo

²¹.

De la Cueva describe: "Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller...

...Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

²¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 42 - 44.

El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”²².

De la Cueva cuenta que el 15 de julio de 1914, Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución.

Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz.

En Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de

²² *Ibidem*. pp. 44 y 45.

nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la República.

En 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de “Las cinco hermanas”: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida.

La Ley del Trabajo de ese Estado reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La ley del trabajo de Yucatán reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo

de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo.

En armonía con sus principios, la Ley laboral Yucateca creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

El Proyecto de ley del contrato de trabajo, fue elaborado en abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani, fue concebido como un contrato normativo. Es también interesante la legislación del Estatuto de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Míreles: un decreto del mes de septiembre creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo; y en octubre, publicó el mismo gobernador una ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo, su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades, tal vez la primera norma legislativa sobre este importantísimo tema.

El 14 de septiembre de 1916, convocó Venustiano Carranza al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el futuro contenido de la constitución.

El Proyecto de constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente

asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5º, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto del artículo 5º incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, iniciando el debate Fernando Lizardi, que en su discurso sostuvo que las adiciones al artículo 5º estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales.

Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria quien expuso:

“El artículo 5º debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera...

... Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, dijo que en el Proyecto de constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá, a lo lejos!".

Siguiendo los lineamientos marcados por Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara principió, el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo que el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

Froylán C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que "se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo". Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo 5º e integrara un título especial.

Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Venustiano Carranza tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada, comisionando al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías, pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea.

En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917 ²³.

Describe Dávalos que fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes ²⁴.

Euquerio Guerrero comenta que la Constitución Mexicana fue precursora, dentro de las demás constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporó cuestiones de Derecho del Trabajo, dentro de su texto, se

²³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 45 - 50.

²⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. *Ob. cit.* p. 65.

expidió dos años después. Las leyes sobre este apasionante tema en otros países de Europa, no tienen la elevada categoría de constitucionales ²⁵.

Guerrero argumenta: “Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa. De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el Derecho del Trabajo, al ser titular del trabajador, debe negar toda protección al empresario. Tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón, también existen en la misma Constitución y, posteriormente, en la Ley Federal del Trabajo, preceptos que preconizan garantías para el patrón, en bien del funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales el legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a éstos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido. En el logro de este equilibrio de intereses se ha desarrollado principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del Derecho, y los vaivenes de nuestra vida política han llevado a buscar interpretaciones de las leyes obreras por los Tribunales del Trabajo y por el más Alto Tribunal del país, que en múltiples ocasiones han resultado contradictorias entre sí” ²⁶.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo.

Dos consideraciones determinaron a los Constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente ²⁷.

De la Cueva señala respecto a la Federalización de la legislación del trabajo que la idea del derecho del trabajo es la defensa de la persona humana

²⁵ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 23.

²⁶ *Ibidem*. pp. 23 y 24.

²⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. cit. p. 50.

que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

La Declaración de derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo, el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos y federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos.

Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, en las fábricas y en los talleres: fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

Por otra parte, el gobierno Federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Constitución había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales.

Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y

propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del Presidente electo, fue designada Presidente interino Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo.

Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaria de Gobernación convocó una asamblea obrero - patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. Este documento, publicado por la Confederación de Trabajadores Mexicanos con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio,

llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de código, sino el de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931 ²⁸.

De la Cueva menciona respecto a la ley de 1970 que el Presidente López Mateos había nombrado una Comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo, dicha comisión quedó integrada con el secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, con el propio De la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, Salomón González Blanco informó al Presidente de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase trabajadora envió muchos comentarios al respecto pero en contraste la patronal se

²⁸ Cfr. *Ibidem*. pp. 53 y 54.

abstuvo de hacer comentarios. Por esa razón Díaz Ordaz estimó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores.

La clase patronal formó una Comisión con muy distinguidos especialistas y otro tanto hizo el sector obrero observando ambos grupos actitudes diferentes, los primeros, solo realizaron “críticas inconsistentes” rechazando todas las normas que mejoraban las prestaciones de los trabajadores pidiendo que sólo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931. Los segundos, mostraron una actitud diferente, aceptando que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones, proponiendo algunas modificaciones en materia de libertad sindical, de libre contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de ambos sectores y de otros, se redactó el proyecto final. En 1968 Díaz Ordaz remitió la Iniciativa de la nueva ley a la Cámara de Diputados y a la de Senadores, en donde acudieron nuevamente los representantes de los trabajadores y empresarios, para emitir nuevamente sus opiniones. La clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables. De los aspectos objetables se mencionó el nuevo concepto de intermediario, que tenía como fin suprimir la vaguedad de la ley de 1931, entre otros.

De los inaceptables, se hizo referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.

A las Cámaras acudieron también los miembros de la Comisión redactora del anteproyecto para un cambio de impresiones.

En realidad, por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras no tanto, aunque en esas modificaciones, comente De la Cueva, no se encuentran ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo ²⁹.

De la Cueva afirma que la Ley, en su elaboración: "sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.

La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización" ³⁰.

De Buen Lozano comenta que la nueva Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. La ley anterior tuvo, entonces, una vigencia equivalente a la del antiguo sistema político y sindical ³¹.

De la Cueva expresa: "... la exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio a su antecesora:

²⁹ Cfr. *Ibidem*, pp. 55 - 60.

³⁰ *Ibidem*, p. 60.

³¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* p. 393.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios ... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”

³².

De la Cueva comenta que en 1973 se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, que facilitara a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a interés moderado.

En 1974, el artículo 4º Constitucional declaró la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código civil, en la Ley de población, en la de Nacionalidad y naturalización y en la Ley del trabajo.

En 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de actividad industrial, como son los casos de la celulosa y papel; productos químicos, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; empaçado, enlatado y envasado de alimentos; calera; vidriera; tabacalera y maderas básicas, así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y de establecer medidas de seguridad e higiene, que se consideraron prioritarias, se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del

³² *Ibidem.* p. 54.

artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976, se reformaron los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades; para que FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la ley; y para la creación de Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978, mediante reformas a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, así como la adición en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III-Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo, se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.

En el mismo año de 1978, se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Como resultado de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, en 1978 se adicionó con el capítulo XVI el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que comprende los artículos 353-A a 353-I, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad. En 1980, se adicionó el capítulo XVII, que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que integra el fondo de ahorro de los trabajadores, del sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año de 1982, se reformaron los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por INFONAVIT, si el trabajador lo acepta.

En noviembre de 1982, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII-Bis al Apartado "B" del artículo 123 constitucional, para considerar a los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado.

Por medio de reformas al artículo 115 constitucional efectuadas en 1983, los trabajadores de los Estados y Municipios se deberán regir por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 constitucional.

En 1984 entraron en vigor las modificaciones a los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539 y 539-A a 539-E de la Ley Federal del Trabajo, por medio de los cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que dicha Secretaria, directamente

tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1987 entró en vigor la reforma a la fracción VI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que sea una Comisión Nacional la que fije los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales, además de suprimir la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo.

En 1987 se aprobaron las consecuentes reformas a los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, de la Ley Federal del Trabajo, además, de adicionar el artículo 682-A y derogar el artículo 572, de la ley de referencia. Las modificaciones tienen por objeto adecuar la ley reglamentaria al nuevo texto de la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional. Por lo tanto, se establece que será una Comisión Nacional la que fijará los salarios mínimos; se suprime la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo; se cambia la expresión de zonas económicas por el de áreas geográficas; y se establecen las bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere el nuevo texto constitucional.

En 1988 se adicionó con una fracción IX el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como día de descanso obligatorio el que determinen las leyes Federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Finalmente, en 1990 con motivo de la desnacionalización bancaria, al suprimirse del artículo 28 constitucional la consideración de área estratégica que tenía el servicio público de banca y crédito, no susceptible de concesión a los particulares, como consecuencia se tuvo que reformar el artículo 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso a), de la Constitución, con el objeto de aplicar dicho

apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privaticen, conservando el régimen laboral del Apartado “B” del artículo 123 constitucional a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano ³³.

2.2. EL *OUTSOURCING* A LO LARGO DE LA HISTORIA.

El *outsourcing* es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios. Al inicio de la era post-industrial se inicia la competencia en los mercados globales ³⁴.

Con el famoso carro Modelo “T negro” de Henry Ford fue tal la demanda, que su capacidad de producir se volvió un recurso escaso y no tuvo otra alternativa que entrar a subcontratar partes con terceros. Lo mismo ocurrió en los años veinte con el desarrollo que tuvo el ferrocarril; fue tal la demanda por productos en la mayoría de las empresas, que se vieron obligadas a buscar quien les realizará trabajos por fuera de ella ³⁵.

Después de la segunda guerra mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, ya que nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes

³³ Cfr. *Ibidem*, pp. 61 - 63.

³⁴ Cfr. *Outsourcing*. www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml#HIST

³⁵ Cfr. *Outsourcing*. www.wikilearning.com/monografia/outsourcingbrevehistoriadelaoutsourcing/15721-3

especializadas en un área, además, su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente ³⁶.

Por los años cincuenta después de la reconstrucción de Europa por parte de los Americanos, se dio un fenómeno parecido, también por exceso de demanda sobre la oferta, pero acá la subcontratación se hizo para garantizar que algunos proveedores si surtieran la materias primas que se requerían y en el momento oportuno. También es de este período muy común la contratación con terceros de los servicios de asesoría.

En los años setenta, se hace necesario para quienes no mantienen recursos de petróleo, reducir costos y esto los hizo buscar quienes produjeran bienes requeridos por las empresas, a un menor costo. No podemos pasar por alto lo hecho en los años sesenta cuando Europa se fue para el norte de África a buscar mano de obra barata, lo mismo que hicieron los Japoneses con el oriente de África y los Americanos con el sur de América. Lograron los tres contratar con empresas conocedoras del medio, para que se les redujeran los costos, contratando la producción de algunos bienes. También en esta época con la introducción del computador a la industria se empezó por parte de algunas empresas a vender servicio para la nómina, inventarios, etc.

Pero fue en los años ochenta cuando el mundo empezó a ver como era más conveniente entregar ciertos procesos a terceros, que hacerlos la misma empresa y el caso más relevante se da cuando KODAK cedió a IBM su centro de data y sistemas de telecomunicaciones ³⁷.

Desde siempre las empresas han contratado bienes y servicios a terceras empresas. Las razones son múltiples: falta de recursos propios, capacidades, costes, etc.

³⁶ Cfr. *Outsourcing*. www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml#HIST

³⁷ Cfr. *Outsourcing*. www.wikilearning.com/monografia/outsorcingbrevehistoriadeloutsourcing/15721-3

Los centros de datos de la Seguridad Social de los EEUU ya estaban operados por terceros en 1963.

El 2 de Octubre de 1989 Kodak firmó el contrato más publicitado de la historia del *outsourcing* por \$250 millones de dólares, transfiriendo 500 empleados. A los seis meses otros 400 pasaron a otras empresas que obtuvieron los contratos de operación de la red de datos y de mantenimiento de los PCs.

EL CASO KODAK

Kodak gastaba \$250 millones de dólares al año en Tecnología de la Información, \$90 millones de dólares en inversiones, necesitaba un nuevo centro de datos en Rochester. Decidió buscar alternativas que liberasen fondos para las actividades relacionadas con la fotografía.

Quería más que la simple operación, buscaba alguien a quien poder cederle los derechos de decisión. Contrató todo excepto desarrollo de aplicaciones, traspasando alrededor de 500 personas e ingresando \$250 millones de dólares por los equipos “vendidos”. Eligió al proveedor con el mejor plan de pensiones para sus empleados transferidos. De alguna manera, Kodak hizo por el *outsourcing* lo que *IBM* hizo por el PC, legitimarlo ³⁸.

La realidad es que siempre se ha “hecho” *outsourcing*, pero con una concepción probablemente equivocada. Hay que tratar de sacar el mejor provecho posible a un programa de esta índole y darle valor agregado para obtener una solución efectiva a los procesos empresariales.

A pesar de no ser una práctica común entre las empresas latinoamericanas, en países como México, cuando se registro la crisis económica de 1995 constituyó la plataforma de lanzamiento para que este tipo de servicios

³⁸ Cfr. *Outsourcing*. <http://webprofesores.iese.edu/valor/docs/outsourcing-esp.pdf>

externos se llevara a cabo, dado que para muchas compañías el reducir costos e incrementar la productividad se convirtió en la diferencia entre el éxito y el fracaso.

De hecho, varias empresas que brindaban este servicio lograron la eficiencia sin tener que pasar por algunas etapas, ya que la crisis ayudó en este sentido, pues no había otra forma de adaptarse a lo que el mercado y los clientes necesitaban ³⁹.

El concepto de *outsourcing* comienza a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar modelos de *outsourcing* fueron gigantes como *EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse* y otros.

El *outsourcing* es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores. En 1998, el *outsourcing* alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de cien mil millones de dólares. De acuerdo con estudios recientes, esta cantidad se disparará hasta 282 mil millones de dólares ⁴⁰.

A continuación se tratará el capítulo relativo a la legislación laboral contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la legislación laboral y en reglamentos, para una mayor comprensión del tema, a fin de tratar y comentar los artículos que quedaron pendientes en temas anteriores.

³⁹ Cfr. *Outsourcing*. www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/outsourcing

⁴⁰ Cfr. *Outsourcing*. www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml#HIST

CAPÍTULO 3. LEGISLACIÓN APLICABLE

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución en palabras de Rigel Bolaños: “es la ley fundamental de la organización de un Estado, es la norma fundante o primaria de la cual deriva todo un sistema jurídico que tiene su origen y su fin en la misma, toda vez que el sistema normativo en su conjunto surge de ésta y esta limitado por ésta...”¹.

La Constitución en la jerarquía de normas se encuentra en un primer lugar, por lo que las normas secundarias, reglamentarias e individualizadas no pueden contravenir o violar lo que en ella se establece².

Las definiciones anteriores sirven para introducirnos al artículo 1º Constitucional el cual establece:

“Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece ...

... Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

¹ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Curso de Derecho. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2006. p. 24.

² *Cfr.* BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2007. p. 3.

Artículo que toma importancia para la presente tesis debido a que se refiere a la protección de las garantías individuales y sociales de cada persona, asimismo protege a cualquier sujeto de algún tipo de discriminación, lo cual es relevante para nuestro estudio debido a que en algunas empresas los trabajadores contratados por *outsourcing* son objeto de segregación por no ser contratados directamente por la beneficiaria, ésta discriminación se da desde la empresa beneficiaria hasta de los compañeros de trabajo, que si fueron contratados directamente por la empresa beneficiaria, ya que a los otros trabajadores se les consideran de segunda, no gozan de las mismas condiciones de trabajo, como vales de despensa, servicio médico particular, comedor, vacaciones, u otros beneficios de los cuales pueden gozar los trabajadores contratados directamente por la beneficiaria, siendo que como ya se vio existe el principio laboral que dice “A trabajo igual salario igual” contemplado en nuestra Constitución en el artículo 123 apartado “A” fracción VII, y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86, ya citado.

Otro artículo elemental en ésta tesis es el 5º Constitucional el cual ya fue tratado en el Capítulo uno del presente trabajo, al referirnos a los principios laborales, como el principio de libertad de trabajo, artículo que señala que se gozará de esta libertad siempre y cuando la actividad desempeñada sea lícita, y no perjudique a terceros, además de que a ninguna persona se le puede obligar a dedicarse a determinada profesión, industria, arte o comercio, y por ésta actividad que realice se debe recibir una retribución digna, que alcance a satisfacer las necesidades económicas, culturales y sociales del trabajador y su familia.

Este principio no rige en los trabajadores que son contratados por el patrón *outsourcing*, ya que estos realizan actividades que no siempre son retribuidas de manera equiparable al trabajo desempeñado, debido a que el patrón *outsourcing* retiene un porcentaje del sueldo bruto del trabajador, lo que violenta sus garantías individuales y laborales ya que éste patrón no tiene derecho a obtener ninguna comisión o retribución por parte del trabajador, debido a que la

beneficiaria es la que debería darle esa comisión directamente de su capital o de sus ingresos y no del salario de cada uno de los trabajadores subcontratados.

Todo esto de acuerdo al artículo 123 apartado “A”, fracción XXV que a la letra señala:

“... XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

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

En otro orden de ideas, trataremos el artículo 123 Constitucional, el cual es resultado de enormes luchas sociales, orgullo de México, al ser pionero mundialmente, junto con los artículos 3º y 27 Constitucionales, en consagrar Constitucionalmente los derechos sociales.

En lo que se refiere a nuestra investigación nos circunscribimos al estudio del apartado “A” del artículo 123, debido a que la relación laboral que estamos tratando es entre particulares o la iniciativa privada y no de los trabajadores al servicio del Estado, trabajadores que les corresponde el apartado “B”.

En relación a lo que nos atañe que es la violación de derechos laborales de los trabajadores contratados por el *outsourcing*, mencionaremos tan solo las fracciones del artículo 123 apartado “A” que consideramos relevantes para nuestra investigación que a la letra dice:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años; ...”.

Fracciones que en la práctica resultan inaplicables, debido a que la mayoría de los trabajadores desempeñan sus actividades en un tiempo mayor a lo en ellas estipulado.

En lo correspondiente a los trabajadores contratados por el *outsourcing* éstos en la mayoría de los casos realizan sus actividades con un horario diferente y con una jornada laboral superior, así por ejemplo un trabajador contratado directamente por la empresa beneficiaria tiene un horario de lunes a jueves de 8:30 a.m. a las 18:30 horas y el viernes de 8:30 a.m. a las 14:30 horas, y un trabajador contratado por el patrón *outsourcing* tiene un horario de lunes a viernes de 8:30 a.m. a las 18:30 horas, trayendo como consecuencia una violación a sus derechos laborales.

“... IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos ...”.

Descanso justo, preciso y necesario, ya que sin este día (como mínimo) el cuerpo humano no podría resistir la carga de trabajo, descanso que en algunos lugares no necesariamente se realiza el domingo, ya que no lo establece nuestra Carta Magna, y se puede establecer cualquier otro día, pero si debe existir este descanso.

En relación a éste precepto la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 71 lo siguiente:

“Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

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

De igual manera se señala un descanso mínimo durante la gestación, así como los descansos durante el periodo de lactancia, y la percepción íntegra del

salario, así como la garantía de que al regresar de éste descanso conservara su empleo.

Principios que no del todo se cumplen, ya que una mujer que se embaraza, en la mayoría de los casos pierde su empleo o la cambian de área, sin tener la seguridad de una estabilidad en el empleo, cuanto más una trabajadora contratada por *outsourcing*, la cual dejaría de ser útil tanto para la empresa beneficiaria como para el patrón *outsourcing*, ya que éste último gastaría más en seguridad social, descansos gestacionales y posteriores al parto así como descansos durante la lactancia, prefiriendo contratar a otro trabajador.

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

Uno de los más bellos principios, que es una de las bases de nuestro trabajo y lamentablemente no se consuman en la práctica, ya que como lo hemos comentado para el pago del salario no siempre se toma en cuenta la actividad que realice el trabajador, sino la empresa que lo contrato, porque aunque se desempeñe la misma actividad en la misma empresa, la retribución vendrá en función a la empresa que contrato sus servicios, debido a que no es trabajador de la empresa beneficiaria, sino del patrón *outsourcing*, el cual tiene diferentes condiciones de trabajo y por lo tanto un salario diferente.

“... IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas ...”.

En el caso de los trabajadores contratados por *outsourcing* las utilidades que reciben (si llegan a recibir) son por parte del patrón *outsourcing*, lo que significa que la reciben de la empresa que los contrato y que les paga, y no de la que prestan sus servicios o la empresa beneficiaria, siendo que ellos deberían recibir las utilidades de la empresa beneficiaria, ya que con su trabajo ellos han

contribuido al desarrollo, éxito y ganancias de la beneficiaria, que en la mayoría de los casos tendrá mayores provechos que el patrón *outsourcing*.

“... 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...”.

En algunas empresas es común que sus trabajadores reciban vales de despensa, pero no como pago del salario sino como una prestación superior a la ley, de lo contrario se estaría fuera del marco constitucional.

“... XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario; ...”.

Responsabilidad llamada patronal u objetiva, lo que quiere decir que ellos se encargaran de indemnizar a sus trabajadores o a los contratados por un intermediario, garantizando que los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing* sean indemnizados por la empresa beneficiaria. Sin duda ésta fracción resulta un gran acierto para garantizar una indemnización para los trabajadores contratados por el *outsourcing*.

“... XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de

trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; ...”.

Fracción relacionada con la anterior, debido a que si no observa las normas de seguridad e higiene, lo más seguro es que suceda un accidente el cual tendrá que solventar el patrón, trayendo consecuencias y gastos mayores.

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

Resultando un derecho fundamental de los trabajadores, que asegura la defensa de sus intereses, y representación de su profesión, como un instrumento de lucha al servicio de los trabajadores, para que con éste se mejore sus condiciones económicas y por lo tanto sociales.

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

Ese derecho en el caso de los trabajadores contratados por *outsourcing* solo se podría ejercer contra el patrón *outsourcing* y no contra la empresa beneficiaria.

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

siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; ...”.

Fracción que sirve para garantizar el sometimiento de las partes a las Juntas tanto federales como locales y a su vez garantizar la aplicación y respeto de las leyes laborales, aunque las partes se pueden someter al arbitraje particular de alguna autoridad, juez, tribunal, persona o comisión, en este caso la resolución que se dicte deberá ser acatada por las partes, por virtud del sometimiento al arbitraje, como en el caso de la huelga que se menciona en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente:

“Artículo 469. La huelga terminará:...

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;...”.

Sin embargo si el patrón se negara a someter sus conflictos laborales al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, traería como consecuencia la terminación del contrato, la indemnización de tres meses de salario así como las responsabilidades que resulten del conflicto, pero si el trabajador es el que no se quiere someter al arbitraje se dará por terminado el contrato de trabajo sin el pago de ésta indemnización y sin causas imputables al patrón.

Para el caso de insumisión al arbitraje existen excepciones como las señaladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

Respecto a éste artículo la Corte señala lo siguiente:

“DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de

ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral”.

Registro No. 173784. Localización: Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIV, Diciembre de 2006. Página: 198. Tesis: 2a./J. 163/2006. Jurisprudencia. Materia(s): laboral. Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

Lo que significa que la en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado procederá la insumisión al arbitraje así como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal, por excepción, siempre y cuando se den los supuestos del artículo 49 de la ley laboral y en éste caso el patrón puede ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA PROMOVERLO ES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DE LA AUDIENCIA INICIAL DEL JUICIO. Si bien es verdad que el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé, por un lado, la posibilidad de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dándose por terminado el contrato de trabajo y quedando obligado al pago de la indemnización respectiva, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y, por otro, que lo anterior resulta inaplicable en los casos de las acciones consignadas en la diversa fracción XXII del propio precepto citado, que también establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo cual igualmente está previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; también lo es que por lógica jurídica debe entenderse que si el arbitraje se inicia técnicamente con la demanda y la contestación, esto es, en la audiencia inicial del juicio establecida en el artículo 875 de la legislación laboral, entonces, el incidente de insumisión al arbitraje debe promoverse en la etapa de conciliación, es decir, antes de pasar a la fase de demanda y excepciones”.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Registro No. 174441. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIV, Agosto de 2006. Página: 2243. Tesis: I.9o.T.217 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

En éste criterio se menciona que el momento procesal oportuno para interponer la insumisión al arbitraje es en la etapa de conciliación, esto es antes de la fase de demanda y excepciones.

“... XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él; ...”.

Éste precepto garantiza la indemnización constitucional para el caso de despido injustificado.

“... XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

- a). Ramas industriales y servicios ...
- ... b) Empresas ...”.

Fracción que señala la competencia en materia federal de algunas industrias y empresas, en tanto que las que no se encuentren señaladas en esta fracción serán consideradas en materia local.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A continuación se puntualizarán los temas que quedaron pendientes en el Capítulo uno, referentes a la Ley Federal del Trabajo, asimismo se tratarán los criterios jurisprudenciales y tesis aisladas del poder judicial, con el fin de tener mayor información, sobre el tema que nos concierne para que en su momento se de una solución respecto a éste medio de contratación.

Al referirnos al trabajo debemos saber que éste es no solo una actividad por la cual una persona recibe en salario por su realización, sino también es un derecho, y el artículo 3º señala lo siguiente:

“Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Si fuera objeto de comercio estaríamos en un retroceso jurídico, ya que se trataría de esclavitud; sin embargo al estar este derecho contenido en la ley se garantiza el respeto, libertad y dignidad para esta actividad y para quien la desempeña, ésta actividad debe asegurar un decoroso y digno nivel de vida tanto para el trabajador como para su familia.

A su vez éste artículo garantiza un derecho de equidad entre todos los trabajadores, garantía contenida además en la Constitución al reconocer la igualdad entre el hombre y la mujer y la no discriminación entre los seres humanos.

Igualmente recalca la necesidad de otorgar y observar, en beneficio de la sociedad, la capacitación y adiestramiento, ya que el hecho de que un trabajador esté bien preparado para el desempeño de sus actividades, no solo resulta un beneficio para el, sino para toda la sociedad.

La definición legal de trabajador se encuentra contemplada en Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º que señala:

“Artículo 8. 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”.

Dávalos menciona acerca del carácter personal de trabajador, en que para poder tener la calidad de trabajador, es necesario e indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario ³.

Respecto a la subordinación Dávalos comenta que “debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón ‘a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores’ en todo lo concerniente al trabajo” ⁴.

³ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. cit. p. 91.

⁴ *Ibidem*. p. 92.

En referencia al concepto de patrón, éste queda establecido en el artículo 10 que determina:

“Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Ésta definición de acuerdo con Dávalos es objetable por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia ⁵.

Agregando que también existe el carácter personal del servicio prestado, en los siguientes casos, atendiendo a la idea de que la relación de trabajo se crea "cualquiera que sea el acto que le dé origen" (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo), teniéndose los siguientes supuestos, en los que aplica la disposición contenida en el artículo 10:

I. Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

II. Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

⁵ Cfr. *Ibidem*. p. 98.

III. Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores por ejemplo en un despacho de médicos o de abogados”⁶ .

En relación a la figura del Intermediario, el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

De la Cueva comenta que en la ley de 1931, el artículo 12 contenía en el fondo el término contrato, a lo que explica que esto no tiene por qué llamar la atención, pues la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo, la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

Pero la Ley vieja se quedó en la simple definición, en tanto la actual considera el inicio de la prestación del trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó⁷ .

De acuerdo a los que no son considerados intermediarios sino patronos, De la Cueva menciona los antecedentes y consecuencias de este tema:

“La Ley de 1931 recogió el término contratista, usado sobre todo en la industria de la construcción y al que puede definirse como la persona que utiliza los servicios de varios trabajadores para ejecutar, por su cuenta y riesgo,

⁶ *Ibidem*, pp. 91 y 92.

⁷ *Cfr.* DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. *Ob. cit.* pp. 160 y 161.

determinados trabajos en la construcción de un edificio, una carretera u otra obra, definición que coincide con la del Diccionario de la Real Academia de la Lengua, que dice que es 'la persona que por contrata ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno, para una corporación o para un particular'. Dentro de esta idea, y con el propósito de evitar la burla a los derechos de los trabajadores -una indemnización por riesgo de trabajo- expresó en su art. quinto que 'no serán consideradas como intermediarios, sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios'.

Una encuesta en la industria de la construcción comprobó que, en efecto, la figura del contratista ocultaba a la del intermediario, una solución que servía no solamente para liberar de responsabilidad a los empresarios, sino también para abatir las condiciones de trabajo. La Ley facilitaba la explotación del trabajo, pues la fórmula que usó: elementos propios, permitió que los supuestos contratistas exhibieran algunos útiles de trabajo para justificar que disponían de elementos propios. La Ley nueva suprimió el término contratista, que no tenía razón de ser, pues o bien era un representante del patrono, o un intermediario o un patrono verdadero”⁸.

Este concepto se encuentra contenido en el artículo 13 que señala:

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

⁸ *Ibidem*. pp. 170 y 171.

Referente a la responsabilidad de la empresa beneficiaria y retribución de los intermediarios, la ley laboral señala en el artículo 14 lo siguiente:

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

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

De acuerdo al concepto empresa que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, narra De la Cueva los obstáculos que se tuvieron que atravesar para llegar al contenido del vigente artículo 15, comentando que durante los meses de recepción de observaciones y de discusión del anteproyecto de éste, la Comisión recibió diversos documentos en los que se relataba la existencia de empresas de humo, que eran solamente organizaciones creadas por una empresa poderosa para elaborar determinados productos que necesitaba, personas jurídicas más aparentes que reales, que disponían de escasos recursos y cuyas actividades se basaban en la utilización de mano de obra más barata, con la agravante de que frecuentemente suspendían o daban por concluidas sus actividades sin que los trabajadores pudieran obtener las indemnizaciones correspondientes.

Pensando sobre la diferencia de las condiciones de trabajo, vino a la mente de la Comisión el principio que rige los contratos-ley, esto es, el principio

democrático, que pertenece a la esencia del derecho del trabajo, de que la igualdad de tratamiento para todos los hombres debe regir no solamente dentro de cada empresa, sino sobre todo el territorio nacional; por esa razón era urgente evitar que se continuara usando la figura de la personalidad jurídica mercantil para burlar uno de los fines supremos del derecho del trabajo y de la justicia social.

Recordó también la Comisión que ya había establecido la regla de la solidaridad en el caso de las empresas que contrataban obras o servicios sin disponer de los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones que contrajeran con sus trabajadores ⁹.

Actualmente al artículo 15 señala:

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

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

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

⁹ Cfr. *Ibidem*. pp. 172 y 173.

Se establece en la fracción segunda que los trabajadores disfrutarán de condiciones de trabajo proporcionales a las de aquellos que presten sus servicios en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción habrán de tomarse en cuenta las diferencias económicas de las regiones y los salarios mínimos que rigen en ellas.

De la Cueva expresó que sería una equivocación pensar que para que proceda la igualación, sería necesario que la empresa sirviente sea declarada insolvente ¹⁰.

Respecto a la responsabilidad solidaria se encuentran los siguientes criterios del poder judicial:

“RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE EMPRESAS. REQUISITOS NECESARIOS. De conformidad con los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, para que exista responsabilidad solidaria entre una empresa que ejecuta obras o servicios para otra, se requiere la prueba de los siguientes hechos: a) que tales obras o servicios, se ejecuten en forma exclusiva o principal para la empresa beneficiaria; y b) que la empresa ejecutante no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Registro No. 208798. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XV-II, Febrero de 1995. Página: 529. Tesis: I.1o.T.491 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

¹⁰ Cfr. *Ibidem*. p. 175.

“INTERMEDIARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL. Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquélla. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresas que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otras empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera. Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Registro No. 211563. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XIV, Julio de 1994. Página: 638. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

De lo que se concluye que se considera patrón cuando se dispone de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, por lo tanto no existe razón alguna para que se establezca una responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria.

A su vez el se considera intermediario a quien no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra, surgiendo la responsabilidad solidaria, ya que el intermediario carece de elementos propios suficientes para responder de las

obligaciones contraídas con los trabajadores; si se es patrón y por lo tanto se cuenta con elementos económicos suficientes, no existe peligro para los trabajadores, evitando con esto algún fraude hacia ellos.

“INTERMEDIARIO, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA BENEFICIARIA DE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR POR. Si una empresa celebra contrato con una persona física para que ejecute determinadas labores propias de la empresa y la persona física a su vez contrata a otra para efectuarlas, pero no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con su trabajador, se trata de un intermediario y por ello la empresa es solidariamente responsable de esas obligaciones, toda vez que es la beneficiaria de las labores realizadas”.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO. Registro No. 231488. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Página: 367. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Lo cual resulta congruente debido a que no se le puede pedir a la intermediaria que cubra con las obligaciones cuando no tiene para solventar gastos originados por la relación de trabajo entre ella y sus trabajadores, en este caso se responsabiliza solidariamente la empresa beneficiaria, debido a que el intermediario no cuenta con los elementos propios y suficientes para solventar los gastos derivados de la relación laboral entre sus trabajadores y ella.

“RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL BENEFICIARIO DE UNA OBRA. A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR QUE EL CONTRATISTA CUENTA CON RECURSOS SUFICIENTES PARA RESPONDER DE LA RELACIÓN LABORAL CON LOS TRABAJADORES O QUE NO LE PRESTÓ SUS

SERVICIOS DE MANERA EXCLUSIVA O PRINCIPAL. Cuando el trabajador demanda de la persona física o moral que lo contrató, así como del beneficiario de la obra, el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado, por estimar que éste debe responder en forma solidaria de esa relación laboral en términos de los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo; y el beneficiario se excepciona argumentando que el contratista, por una parte, cuenta con recursos propios suficientes para responder de esa relación; y, por otra, que no le prestó sus servicios de manera exclusiva o principal; a él le corresponde la carga de la prueba para acreditar lo manifestado, por ser a quien le importa que se le excluya de responsabilidad en el juicio y que la obligación recaiga en el contratista por ser el verdadero patrón”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Registro No. 176130. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIII, Enero de 2006. Página: 2477. Tesis: IX.2o.25 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Criterio que tiene como efecto que la empresa beneficiaria demuestre que el patrón, tiene elementos suficientes para cumplir con las obligaciones laborales contraídas por ésta última, impidiendo que se realice un fraude por parte de la empresa intermediaria así como de la empresa beneficiaria, que deje en estado de indefensión al trabajador.

“INCIDENTE DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. ES IMPROCEDENTE EL QUE SE PROMUEVE DESPUÉS DE DICTADO EL LAUDO. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y, en caso contrario, dichas empresas serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los

trabajadores. Ahora bien, es improcedente el incidente que se promueve después de dictado el laudo, con la finalidad de demostrar que una negociación es responsable solidaria en términos del precepto invocado, pues en este contexto, dicho incidente se plantea con el objeto de modificar sustancialmente el laudo con el que concluyó el procedimiento laboral, que tiene el carácter de cosa juzgada, y no resolver una cuestión estrictamente incidental en etapa de ejecución, como lo sería la cuantificación de las prestaciones laudadas; en todo caso, lo que se pretende mediante el incidente debió hacerse valer y acreditar dentro del juicio reclamatorio y no cuando se ha dictado un laudo que ya ha causado ejecutoria”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO. Registro No. 197106. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VII, Enero de 1998. Página: 1112. Tesis: XIV.2o.25 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

En este criterio se establece que todas y cada una de las prestaciones que se pretenden reclamar dentro del juicio se deben hacer dentro de él y no después, ya que resulta cosa juzgada cuando ya se resolvió la litis planteada, aún queriéndolo promover por la vía incidental.

“DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE NO EXISTE RELACIÓN LABORAL CON ÉL, SINO UN CONTRATO CIVIL DE SUMINISTRO POR VIRTUD DEL CUAL UN TERCERO LE PROPORCIONA TRABAJADORES Y LO LIBERA DE CUALQUIER OBLIGACIÓN DE CARÁCTER LABORAL EN RELACIÓN CON AQUÉL, DICHA EXCEPCIÓN RESULTA IMPROCEDENTE. Si en un conflicto de trabajo se alega despido injustificado y el patrón se excepciona manifestando que no existe relación laboral con el trabajador, por existir un contrato de naturaleza civil de suministro de personal, por virtud del cual una tercera empresa suministra trabajadores al beneficiario a cambio de una determinada

cantidad por los servicios prestados, y aquélla lo libera de cualquier obligación de carácter laboral en relación con el trabajador 'suministrado', dicha excepción resulta improcedente, porque los extremos en que se apoya contravienen un principio esencial del derecho social contenido en el artículo 3o. de la legislación laboral, consistente en que 'el trabajo no es artículo de comercio', así como las demás disposiciones que garantizan los derechos mínimos de los trabajadores contempladas en él, que son de orden público y deben observarse por todos los individuos en la Federación, ya que, por una parte, la empresa que suministra el personal a la beneficiaria no se constituye en intermediario laboral en términos de los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo, sino que en realidad utiliza el trabajo del personal que contratan las empresas beneficiarias como materia prima y, por otra, al relevar de todo compromiso laboral al verdadero patrón, pretende establecer nuevos actores en la relación entre el capital y el trabajo, como serían los 'trabajadores suministrados' (que no gozan de todos los derechos que los demás trabajadores tienen en la empresa beneficiaria), convirtiéndose en patrones virtuales que por medio de contratos civiles se subrogan a los patrones en sus obligaciones laborales, lo cual está prohibido tanto por el apartado A del artículo 123 constitucional, como por su ley reglamentaria".

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Registro No. 179047. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Marzo de 2005. Página: 1112. Tesis: I.9o.T.191 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

El contrato por suministro resulta otra modalidad para tratar al trabajador y la actividad que desempeña como una mercancía, y de ésta forma liberarse la empresa beneficiaria de obligaciones, argumentando que existe un contrato previo con la empresa que suministra el personal a la beneficiaria y en consecuencia no está obligado a responsabilizarse por sí ni de manera solidaria

con la empresa que le suministra personal. Éste criterio resulta adecuado para que no se cometa irresponsabilidad por parte de la beneficiaria.

“RENUNCIA DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRÓN QUE LO CONTRATÓ. SUS EFECTOS SE EXTIENDEN TAMBIÉN A LA EMPRESA BENEFICIARIA DEL SERVICIO PRESTADO.

Cuando el empleado es contratado para que labore para un patrón y éste con motivo de un contrato de prestación de servicios que celebra con otra empresa lo envía para que trabaje en la misma, resultando por consiguiente ésta beneficiaria de los servicios, la relación laboral correspondiente debe darse por terminada completamente, así como los efectos jurídicos relacionados con la beneficiaria, con motivo de la renuncia presentada por el trabajador ante la persona que lo contrató; de tal forma que probada plenamente esa dimisión resultan improcedentes las acciones vinculadas con el despido alegado; por tanto, debe absolverse de los reclamos formulados contra ambas fuentes de trabajo”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Registro No. 191228. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XII, Septiembre de 2000. Página: 805. Tesis: III.2o.T.20 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Criterio que resulta lógico, ya que si el trabajador renuncia con el patrón *outsourcing* por consecuencia lo hará también con la empresa beneficiaria.

Respecto a las empresas de colocación, se encuentran reguladas en los artículos 539-D, 539-E y 539-F de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 539-D. El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de

aplicación de esta Ley, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos”.

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

Artículos que resaltan la gratuidad de los servicios de las agencias de colocación.

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

Artículo que hace énfasis en que las agencias de colocación tendrán fines lucrativos (excepcionalmente), sólo para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales, aunque no da la definición de lo que se considera trabajos especiales.

En referencia al contrato por obra o tiempo determinado, se trata en los artículos 37, 38 y 39 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley”.

“Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.

Recordemos que la mayoría de los patrón *outsourcing* contratan los servicios de los trabajadores solo por obra o por tiempo determinado, renovándolo cada dos o tres meses, impidiendo la generación de antigüedad y otros derechos adquiridos por el solo transcurso del tiempo como vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo, etc.

“Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Circunstancia que generaría inseguridad en el trabajador de que en cualquier momento lo pudieran despedir, prefiriendo en todo caso buscar en otra empresa en donde le ofrezcan estabilidad en el empleo.

La inspección de trabajo se regula en el Título Once, Capítulo V, de la Ley Federal del Trabajo, no obstante en el Capítulo I de éste título en su artículo 523 hace puntual mención de ésta autoridad de trabajo:

“Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

... VI. A la Inspección del Trabajo;...”.

La Ley laboral en forma específica contempla las funciones de dicha autoridad del trabajo, contenidas del artículo 540 al 550, mismos que a continuación analizaremos:

“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 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;

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 patronos; y

V. Las demás que le confieran las leyes”.

Artículo que da soporte a nuestra solución en el cual se le atribuye a los inspectores la función de vigilancia de las normas de trabajo, entre otras, las cuales se comentaran en el capítulo correspondiente.

“Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones”.

De éste artículo resaltan las fracciones I, III, IV, y V, en las cuales apoyaremos nuestra solución, atendiendo a que ellos tienen facultades para realizar sugerencias y recomendaciones teniendo el título de autoridad y por tanto se tiene como ciertos los hechos salvo prueba en contrario, como así lo señala el artículo 543:

“Artículo 543. Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario”.

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes”.

En este artículo se plantean las obligaciones como autoridad para hacer constar la mala aplicación de las leyes por medio de las observaciones que

los inspectores realicen, las actas que levanten tendrán un alto valor jurídico y harán prueba plena, ésta acta deberá ir firmada por el trabajador y por el patrón, aunque basta la firma del inspector para que los hechos tengan pleno valor, salvo que se demuestre que lo asentado en ellas es falso.

En cuanto a las inspecciones extraordinarias éstas no se realizan ágilmente, restándole importancia al carácter de “extraordinarias”, ya que si tienen esa denominación es debido a que no está programada, y que si se recibió una denuncia es porque se está violando en ese momento una norma laboral, y por lo tanto solicitan su presencia para corroborar éstas violaciones.

“Artículo 544. Queda prohibido a los Inspectores del Trabajo:

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo”.

Artículo que da objetividad a las funciones desempeñadas por los inspectores, de modo que no puede o no “debería” tener interés jurídico alguno en las empresas o establecimientos que son objeto de sus funciones, de lo contrario no se estaría en el supuesto de objetividad buscado en ésta norma, asimismo el inspector debe desempeñar sus funciones de manera profesional, esto significa que de la observación, en el ejercicio de sus funciones, de determinados procedimientos de elaboración y explotación no debe revelar nada, ya que es

secreto de fabricación y si lo hiciere incurriría en una falta al ejercicio de sus funciones.

“Artículo 545. La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas”.

En éste artículo se establece la integración de la Inspección de Trabajo, a lo cual criticamos el hecho de que no existan más inspectores con una mejor capacitación y educación, ya que el artículo 546 fracción II, señala como requisito para ser inspector de trabajo una educación mínima de nivel básico, no siendo esto aceptable, debido a que una persona con un nivel escolar mínimo de secundaria no está capacitada para emitir observaciones objetivas y conforme a las normas laborales, pues su nivel educativo y cultural no se lo permiten, aún teniendo experiencia al respecto, ya que las funciones atribuidas requieren un nivel de conocimientos laborales más alto que el que solicitado en el artículo 546 que señala los requisitos para ser inspector de trabajo:

“Artículo 546. Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal”.

La fracción II y IV se contradicen, ya que una persona con un nivel escolar básico, no obtiene un pleno conocimiento de las normas laborales al terminar la secundaria, en consecuencia es obsoleta la fracción II, debido a que el grado mínimo de educación para desempeñar ésta función sería el de una licenciatura, si se desea que el desempeño de ésta actividad sea eficiente.

Asimismo el número de inspectores debe ser mayor, debido a que las personas que desempeñan este puesto actualmente son insuficientes, comparado contra la cantidad de empresas que existen a nivel local y Federal.

“Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; y

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico.

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio”.

Disposición que establece los supuestos por los cuales los inspectores incurrirán en responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, lo cual es un freno para las malas actuaciones en las que pudieran incurrir, quedando éstas asentadas en la ley, las cuales son sancionadas en el artículo siguiente.

“Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución”.

Sanciones que irán desde la amonestación hasta destitución del cargo de inspector, que claro, serán de acuerdo al grado de responsabilidad en la que incurran.

“Artículo 549. En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;

II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y

III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión”.

En las sanciones del artículo anterior, se observarán la garantía Constitucional de audiencia, en donde deberán ser oídos y sancionados en su debido caso, y para el supuesto de que la destitución procediera se seguirá igualmente un proceso especial, ya que éste hecho es grave y es un asunto de interés social.

“Artículo 550. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo”.

Éste último artículo es el fundamento para los reglamentos de Inspección, el cual en materia Federal es el “Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral” y en materia local el “Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal”.

Del “Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral” los artículos que nos ocupan son el 8º fracción V, IX, y X, el 9º fracción IV, el 12, 14 fracción I, 15, 20 y 28 fracción X, que a la letra señalan:

“Artículo 8. Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones: ...

V. Proponer alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar la

IX. Vigilar que las agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable; ...

X. Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos; ...”.

Artículo que establece de manera más clara y específica las obligaciones de los inspectores que para el presente trabajo son necesarias conocer, asimismo en las fracciones que mencionamos, se establecen la vigilancia para las agencias de colocación.

“Artículo 9. Los inspectores están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar que: ...

IV. Los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes...”.

Lo cual como se aprecia es una obligación de los inspectores vigilar el cumplimiento de las leyes por parte de los patrones, lo que sería una garantía para el trabajador contratado por *outsourcing*, ya que el inspector al encontrar diferencias en las condiciones de trabajo de los trabajadores las asentaría en el acta que levante recomendando se corrijan.

“Artículo 12. Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que éstos tengan”.

Otra garantía de seguridad y protección jurídica para los trabajadores contratados por el *outsourcing*, ya que éste artículo señala que serán inspeccionados los centros de trabajo, y los lugares que se dediquen a la colocación de trabajadores, aunque no sea el caso en específico del patrón *outsourcing*, éste artículo señala que si serán inspeccionados, garantizando a los trabajadores contratados por el *outsourcing*, la vigilancia y el cumplimiento de las normas laborales.

“Artículo 14. Las autoridades del trabajo podrán ordenar la práctica de visitas extraordinarias en cualquier tiempo, mismas que procederán cuando:

I. Tengan conocimiento por cualquier conducto de posibles violaciones a la legislación laboral; ...”.

Lo que hace suponer que si un trabajador contratado por el patrón *outsourcing* lo requiere, la autoridad laboral tendría que realizar una visita extraordinaria, lo que en la práctica, como lo veremos posteriormente, no sucede.

“Artículo 15. Las autoridades del trabajo también podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de formularios, exámenes o requerimientos análogos que enviarán a los centros de trabajo para que los patronos o sus representantes, los trabajadores y los integrantes de las comisiones respectivas, proporcionen la información requerida, misma que podrá ser verificada a través de una inspección”.

Para el tema que fundamenta esta tesis éste artículo resulta inaplicable en la práctica, ya que dichos formularios, exámenes o requerimientos análogos los reciben, distribuyen y recogen los representantes legales de las empresas tanto beneficiaria como patrón *outsourcing*; para el caso de la empresa beneficiaria éstos representantes solo les darían dichos documentos a sus trabajadores omitiendo la opinión de los trabajadores contratados por *outsourcing*,

mientras que los formularios, exámenes o requerimientos análogos distribuidos por el patrón *outsourcing* a sus trabajadores carecen de confiabilidad debido a que éstos por temor a represalias no manifiesten su inconformidad, así como todas las posibles violaciones a sus derechos laborales, por lo que podemos decir que para ambos casos se perdería la confidencialidad y objetividad buscada por la autoridad laboral.

“Artículo 20. Durante la visita, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la Ley, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrón o a sus representantes, con objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados. Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados se harán constar en el acta respectiva”.

Éste artículo garantiza que el patrón no pueda influir en la opinión de los trabajadores por lo que éstos podrán expresar libremente cualquier supuesta violación a sus derechos laborales; asimismo es de suma importancia para nuestra propuesta ya que el inspector tiene la facultad de entrevistarse directamente si así lo deseara con los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, dando como resultado una inspección más confiable en comparación con los documentos propuestos en el artículo anterior.

“Artículo 28. Son causas de responsabilidad de los inspectores: ...

X. Omitir asentar en el acta de inspección correspondiente, las incidencias que durante la diligencia se susciten y que impliquen violaciones a la normatividad laboral, ...”.

Con éste precepto se trata de colocar un candado para posibles omisiones por parte del inspector.

En cuanto al “Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal” los artículos que nos ocupan son los artículos 3º, 9º fracción I, II y III, 13 fracción I, II, III y V, 14 fracción IV, 24, 37, 46 fracción IV y VI, 47 fracción IX y XI.

“Artículo 3. El presente Reglamento es aplicable en lo relativo a las empresas y establecimientos ubicados en el territorio del Distrito Federal, no considerados de competencia federal por la Ley”.

En este artículo se establece la competencia local del citado Reglamento.

“Artículo 9. La Inspección tendrá las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo en las empresas y establecimientos a que se refiere el artículo 3º, a fin de supervisar el respeto de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo;

II. Proporcionar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones, o a sus respectivas organizaciones, sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Se conceptúa como violación laboral, toda acción u omisión que contravenga una disposición legal o contractual ...”.

Éste artículo servirá de base para fundamentar la solución a la hipótesis planteada en la presente tesis, ya que la fracción I nos señala la obligación de los inspectores de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, así como el respeto de los derechos de los trabajadores.

“Artículo 13. A los Inspectores les corresponden las siguientes atribuciones y funciones:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar e inspeccionar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;...

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; ...”.

En este artículo quedan plasmadas las obligaciones que debe cumplir el inspector, en donde se garantiza a los trabajadores que todas aquellas violaciones a la ley laboral deberán ser corregidas so pena de una sanción.

La fracción V, faculta únicamente al inspector para sugerir correcciones a las condiciones de trabajo, sin embargo consideramos insuficiente el alcance legal de ésta fracción, debido a que debiera facultarse al inspector para que tenga la atribución de sancionar directamente a la empresa o establecimiento que es objeto de la inspección, previas recomendaciones emitidas, logrando con esto agilizar la solución a las malas condiciones de trabajo detectadas.

“Artículo 14. Los Inspectores tendrán las siguientes obligaciones: ...

IV. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las

normas de trabajo, previa la orden escrita a que se refiere el artículo 24 de presente Reglamento; ...”.

“Artículo 24. Las visitas de inspección sólo podrán practicarse por el Inspector quien deberá estar provisto de orden escrita del Director General”.

En estos artículos se plasman los derechos que tiene un trabajador a presentar su denuncia respecto de posibles violaciones a las normas de trabajo, por lo que motiva a que se practique una inspección aún si estar programada.

“Artículo 37. Los hechos asentados en las actas que se levanten se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento”.

Este artículo obliga a los inspectores a recopilar las pruebas necesarias para dictaminar si la empresa inspeccionada incurre en alguna violación laboral, garantizando que todos los hechos asentados en actas sean certeros, siempre y cuando no se demuestre lo contrario.

“Artículo 46. ... Se sancionará con amonestación al Inspector que: ...

IV. No realice los interrogatorios en los términos dispuestos en el artículo 33 de este Reglamento;...

VI. No sugiera se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; ...”.

“Artículo 47. ... Se sancionará con suspensión al Inspector que: ...

IX. Omita asentar en las actas, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo; ...

XI. Se abstenga de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene”.

Artículos que determinan sanciones por incumplimiento de las obligaciones y funciones de los inspectores, sin embargo no garantiza que el desempeño de sus funciones se realice de manera eficiente, critica que realizaremos en el capítulo cuatro cuando tratemos el problema de la violación de los derechos laborales de los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, además de la insatisfacción de la necesidades de los trabajadores en donde se explicará las consecuencias de la insatisfacción de necesidades personales y los efectos causados en el rendimiento laboral del trabajador, asimismo se señalará la responsabilidad social y jurídica en la que incurren tanto la empresa beneficiaria como el patrón *outsourcing* respecto a la contratación de trabajadores a través de éste para prestar sus servicios a la empresa beneficiaria, concluyendo con la importancia que tienen las funciones de los inspectores de trabajo para el cumplimiento de las normas laborales.

CAPÍTULO 4

VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR EL PATRÓN *OUTSOURCING*

4.1. VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR CONTRATADO POR EL *OUTSOURCING*.

Aunque no se puede prohibir que existan las empresas *outsourcing* si se debe de legislar y “vigilar” en cuanto a las condiciones de trabajo que ofrece el patrón *outsourcing* a sus trabajadores en comparación con los trabajadores de la empresa beneficiaria.

Se debería buscar la igualdad para ambos trabajadores, esto basado en el principio “a trabajo igual salario igual”, y algo sustancial sería evitar que el patrón *outsourcing* descuente del salario bruto del trabajador los gastos de administración que se derogan por el hecho de haberlo contratado; asimismo lo que favorecería mucho, como ya comentamos anteriormente, es que ha dichos trabajadores se les diera un salario igual al que recibe un trabajador contratado por la empresa beneficiaria.

Entre la principal violación de los derechos de los trabajadores contratados por el *outsourcing* se encuentra la antigüedad, la cual se genera por trabajar un periodo ininterrumpido de tiempo a una empresa, ésta es violentada al impedirse que el trabajador contratado por el patrón *outsourcing* la genere contratándolo por tiempo u obra determinada, aún y cuando la naturaleza de sus actividades requiera la permanencia en el trabajo, para sustentar nuestra propuesta existen criterios judiciales al respecto que señalan lo siguiente:

**“CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO,
HIPÓTESIS EN LOS QUE LOS CONTRATOS SUCESIVOS POR
TIEMPO DETERMINADO SON CONTRARIOS A LA NATURALEZA**

DEL SERVICIO Y ADQUIEREN EL CARÁCTER DE. Del artículo 37, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el señalamiento de tiempo determinado para la prestación del servicio puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del mismo; pero si el desempeño del trabajo ha sido necesario por un periodo prolongado de tiempo, que comprende varios años, aun cuando hayan mediado interrupciones de uno a tres días entre los contratos, es obvio que tal conducta es una estrategia de la patronal para burlar el principio de estabilidad en el trabajo en perjuicio de la parte actora, pues el precepto legal en mención es muy claro en el señalamiento de que un tiempo determinado sólo está permitido cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar -lo que, además, es indispensable probar-; por ello, no se puede convenir en que los contratos fueron celebrados para suplir, transitoria o temporalmente, la prestación de un servicio, o que la obra determinada para la cual fue contratada la trabajadora no constituye una actividad normal y permanente, si ésta se ha realizado por varios años; en consecuencia, los contratos, al no ajustarse al precepto citado, constituyen una relación laboral por tiempo indefinido”.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO. Registro No. 184179. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XVII, Junio de 2003. Página: 955. Tesis: XIX.3o.2 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, marzo de 2003, página 1705; a petición del Tribunal Colegiado se publica nuevamente con el texto corregido.

“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CASO EN QUE SE CONSIDERA COMO CONTRATACION POR TIEMPO

INDEFINIDO. No es bastante que en el pacto laboral se estipule que es por tiempo determinado y se indique la fecha que pone término al mismo, pues si se extienden varios contratos sucesivos por obras determinadas que se prolonguen por varios años, subsiste la causa motivadora y existe el nexo laboral entre trabajador y patrón, no cabe duda alguna de acuerdo con el espíritu de la ley, consistente en no dejar al arbitrio de la patronal la duración del consenso, y además, en aras del principio de la permanencia en el trabajo. De que la contratación es por tiempo indefinido, y que la naturaleza del servicio así lo requiere. Por consiguiente corresponden al trabajador los beneficios inherentes, o sea la estabilidad en el puesto, ya que de lo contrario se trataría de despido injustificado”.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Registro No. 231191. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Página: 206. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Lo que significa que no importa la determinación del tiempo en un contrato cuando se trata de una forma de evadir el principio de estabilidad en el empleo, por lo que debe computarse la antigüedad del trabajador desde el momento en que se celebra el primer contrato por tiempo determinado, siempre y cuando se demuestre que la naturaleza de su actividad es indeterminada, como lo señala el siguiente criterio:

“CONTRATO LABORAL. PRESUNCION DE SER INDEFINIDO. Siendo el contrato de trabajo por tiempo indefinido el que constituye la regla general en las relaciones laborales, de la que son excepciones los contratos por tiempo determinado, según se desprende de la fracción II del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, siempre que se acredita la existencia de una relación laboral debe presumirse que se celebró para tener una duración indefinida y toca al patrón que afirma que el contrato

es por tiempo determinado o para la ejecución de cierta obra, acreditar por cualquier medio de prueba que en esas condiciones se celebró, pues de no hacerlo, la Junta que conoce del caso tiene que estimar que se trata de un contrato de trabajo de tipo ordinario, es decir, por tiempo indefinido”.

Registro No. 275827. Localización: Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XXXIII. Página: 20. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Siendo esto favorable para el trabajador contratado por el *outsourcing*, debido a que si se prolongara el contrato sería por tiempo indeterminado, siempre y cuando la naturaleza de la actividad que desempeña así lo requiera, contando con el derecho para pedir que se declare que la actividad para la que fue contratado es permanente y que, por lo tanto debe considerarse que se trata de una relación por tiempo indeterminado, con todas las consecuencias inherentes.

Otra trasgresión a los derechos de éstos trabajadores es en el reparto de las utilidades generadas por la empresa beneficiaria, las cuales no se les dan, debido a que ellos no son trabajadores contratados directamente por la beneficiaria, siendo incorrecto esta apreciación, ya que éstos trabajadores también contribuyeron a la obtención de las ganancias generadas a la beneficiaria, porque con su esfuerzo las generaron.

Cabe mencionar que el patrón *outsourcing* también genera sus propias utilidades, que son repartidas entre sus trabajadores, cumpliendo con esta obligación patronal, sin embargo, al ser estos un número elevado, la cantidad de dinero que les corresponde a cada uno es mínima, lo que es injusto, ya que ellos contribuyeron al progreso y ganancias de ambas empresas, por lo que se debería hacer una labor conjunta del patrón *outsourcing* y cada empresa beneficiaria que recibe sus servicios, para compensar éste reparto de utilidades, y que se logre la

generalidad e igualdad del valor del trabajo, incitando a mejorar la relación obrero patronal y como consecuencia la productividad en el trabajo, como por ejemplo a través de un estímulo o bono, en donde se le retribuya un poco de lo generado por su trabajo.

Como ya hemos visto esta forma de contratación no garantiza al trabajador una seguridad o estabilidad en el empleo, pero tampoco asegura una buena calidad en las condiciones laborales, las cuales deben procurar que la actividad que desempeña el trabajador tenga todos los elementos de seguridad, de higiene, de eficiencia, de productividad y predominantemente positiva para los aspectos humanos de dicho trabajador, requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo.

Todos estos ideales pasan a segundo plano cuando se observa que en la realidad los trabajadores contratados por el *outsourcing*, como en el caso de la mayoría de los trabajadores de intendencia no cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para realizar sus actividades, o si cuentan con ellas se encuentran en mal estado, siendo que es responsabilidad del patrón *outsourcing* el otorgamiento de éstas.

Otra violación a los derechos de los trabajadores que son contratados por el patrón *outsourcing*, es la seguridad e higiene industrial, la cual es transgredida al no respetarse la reglas que evitan los accidentes en el trabajo, así como enfermedades al no otorgarle a éstos trabajadores las condiciones de higiene necesarias para el desempeño de sus actividades y los instrumentos de trabajo que impidan la generación de enfermedades; en este caso estaríamos frente a una responsabilidad objetiva y solidaria en donde tanto el patrón *outsourcing* y la empresa beneficiaria son los responsables de enfrentar los gastos médicos, incapacidades, etc, ya que no fueron lo suficientemente cuidadosos para evitar los posibles accidentes de trabajo.

La seguridad social es un tema importantísimo para la presente investigación, la cual se violenta al no otorgarse por parte del patrón *outsourcing*, debido al “cambio” de cuando en cuando de patrón, que se da para evadir responsabilidades fiscales y laborales, en donde el nuevo patrón, porque constantemente cambian de patrón o denominación social, comunica a los trabajadores que compró la empresa y que si quieren seguir con su trabajo éste les hará el “favor” de continuar otorgándoselos, pero para este caso se perdería la antigüedad, y seguridad social al no darlos de alta al momento de la contratación en el Instituto Mexicano del Seguro Social, debido a que los patrones son “otros” y lo hacen de manera retardada, mientras que si sucede algún accidente no se estaría en posibilidad de una atención inmediata del Instituto.

Actitudes fraudulentas, y maniobras que sirven para desconocer derechos ya adquiridos por estos trabajadores, constituyendo éstas conductas falta de probidad y honradez del patrón, teniendo los trabajadores la facultad de ejercitar contra los patrones la acción rescisoria, pudiéndose retirar con su indemnización y prestaciones correspondientes, que por desgracia en la actualidad, debido a la situación laboral que vive nuestro país, los trabajadores que pueden tomar esta decisión optan por mantener su empleo en vez de ejercitar ésta acción, debido a la necesidad del trabajo.

Se vulneran los derechos laborales al no darle el valor al trabajo de una actividad digna, rebajándola a un objeto de comercio, en donde el patrón *outsourcing* invierte una mínima cantidad a la contratación de sus trabajadores obteniendo en cambio ganancias fáciles y elevadas.

Debemos atender a que la forma de contratación que se de en una empresa, ya sea que ésta contrate directamente, por medio del patrón *outsourcing* o por algún intermediario, no debe ser motivo o causa de trato desigual a los trabajadores.

Al perder la antigüedad laboral, se pierde además, como hemos visto, otros derechos, como lo son las vacaciones, monto de aguinaldo, prima vacacional, reparto de utilidades, etc.

4.2. INSATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PERSONALES Y COMO CONSECUENCIA LAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR EL *OUTSOURCING*.

Este tema es importante ya que, una persona que no se encuentra conforme, estable, segura, satisfecha con su vida y con su entorno, difícilmente puede sentirse cómodo en la actividad que desempeña, y por lo tanto no tiene un buen desarrollo laboral, a simple vista esto resultaría intrascendente para el tema de estudio, pero pensamos que no es así, porque en la ley se considera al trabajo como un derecho y un deber social, actividad que no puede ser objeto de comercio, que garantice respeto, libertad y dignidad para el trabajador, razón por la que las empresas y patronos deben preocuparse por otorgarle a sus trabajadores un nivel laboral digno en donde se estimule al trabajador para el buen desempeño de su trabajo, otorgándoles buenas condiciones de trabajo, respeto y un buen ambiente laboral, con éstas medidas se beneficiarían por los resultados que se obtendrían.

Es por eso que hemos tomado la teoría “Neohumanorelacionista”, de las diferentes escuelas de la administración que se refieren a la valoración de las personas en las empresas, ya que es un fundamento para concluir porque es tan importante la contratación directa de los trabajadores y no por *outsourcing*.

En la Teoría “Neohumanorelacionista” se considera al individuo como una persona muy capaz con recursos ilimitados.

El principal representante de esta Teoría es Abraham Maslow el que publicó su teoría sobre las motivaciones humanas, en la cual sostiene que las necesidades son el motor del hombre. Establece que la naturaleza humana posee, en orden de predominio, una necesidad básica y cuatro de crecimiento que le son inherentes, dando como resultado la Pirámide de necesidades de Maslow citado por Sergio Hernández y Rodríguez, señalando como necesidades básicas las fisiológicas que responden a la preservación de la vida y de crecimiento la seguridad, el amor, el autoestima y la autorrealización. Con base en su teoría jerarquizó dichas necesidades en este orden de importancia:

La primera causa o motivo por la que un hombre actúa son las exigencias fisiológicas que responden a las que llamó necesidades básicas, es decir relacionadas con la vida, como comer, dormir, sexo, etc.

Afirma que una vez que el hombre ha satisfecho dichas necesidades, tiene necesidad de seguridad para cubrir eventualidades futuras de los que dependen de él.

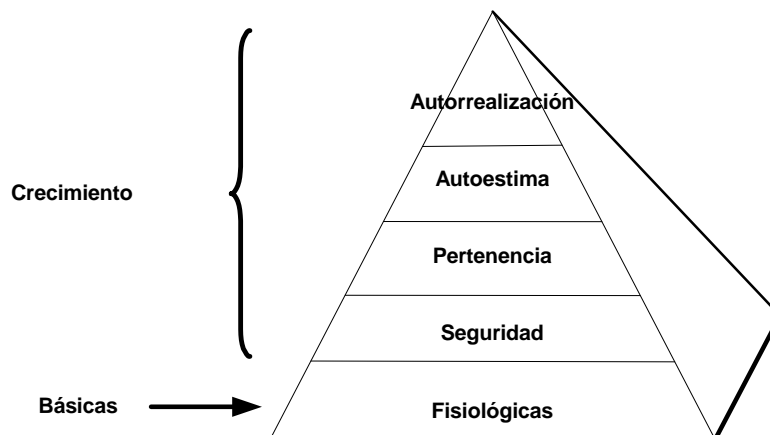
En tercer lugar el hombre requiere relaciones sociales (amor de y para los demás). Aquí coloca a las necesidades sociales o de autoestima.

El ser humano requiere de amor propio, tener una buena imagen de sí, es decir, aceptarse a sí mismo; a ésta se le denomina como necesidad de autoestima.

Por último, el hombre requiere trascender en su vida, es decir, tiene necesidades de autorrealización ¹.

A continuación se representa gráficamente dicha pirámide de necesidades:

¹ Cfr. HERNÁNDEZ Y RODRÍGUEZ, Sergio. Introducción a la Administración. "Un Enfoque Teórico Práctico". Editorial Mac Graw Hill. México. 1994. p. 192.



Abraham Maslow, dio un gran avance en la concepción de las relaciones humanas en las Empresas, ya que es gracias a esta clasificación de necesidades que las personas encargadas del Área de Recursos Humanos en las Empresas (que se interesan por sus empleados) pueden sentar las bases para llevar a cabo acciones que permitan mejorar el medio ambiente en que se desempeñan sus trabajadores.

Con la pirámide de Maslow resulta fácil ubicar en que tipo de necesidades es en la que se encuentran los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, siendo que en algunos casos las personas tienen como objetivo tener la seguridad en el empleo, mientras que para otros buscan satisfacer sus intereses sociales o de autoestima, con lo que buscan integrarse al grupo de trabajo.

Mientras no se satisfagan las necesidades personales de los trabajadores no se puede llegar a una producción de calidad, con sus respectivas ganancias para la empresa. Además de que en el caso de los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, el sentido de pertenencia a la empresa beneficiaria es mínimo y por lo tanto cuando tenga otra oferta de trabajo en donde si recubran estas necesidades en ese momento dejará de laborar para el patrón *outsourcing*, que no le garantiza éstas condiciones.

Dentro de la insatisfacción de los trabajadores contratados por esta forma, el salario resulta ser una de ellas, ya que el que perciben, en algunas ocasiones es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas, y por consiguiente restringe la posibilidad de consumir otros satisfactores en el mercado, haciendo que se estanque la economía y que el país no pueda progresar, y basándonos en la pirámide de Maslow no se podría llegar al último nivel que es la autorrealización, debido a que al tener un nivel de ingresos bajo no se podrá satisfacer sus necesidades básicas ni mucho menos obtener el crecimiento necesario para alcanzar sus objetivos de pertenencia, autoestima y por último de autorrealización, a la vez que no satisface necesidades básicas como salud, alimentación, vivienda, esparcimiento cultural y entretenimiento, para él y su familia, por lo tanto será una persona insatisfecha.

4.3. RESPONSABILIDAD JURÍDICA Y SOCIAL DE LA EMPRESA BENEFICIARIA.

Ya se ha tratado el tema de la responsabilidad jurídica tanto del patrón *outsourcing*, como de la empresa beneficiaria, en la que el patrón *outsourcing* es responsable de las obligaciones derivadas de la relación laboral de él con sus trabajadores, y se considera patrón ya que cuenta con los elementos propios y suficientes para cumplir con estas obligaciones.

En caso de que la empresa fuera intermediaria por no contar con estos elementos propios suficientes, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones derivadas de la relación laboral entre la empresa intermediaria, el trabajador y ella.

La empresa beneficiaría deberá cubrir a los trabajadores de la empresa intermediaria, las obligaciones no satisfechas por ésta, y los trabajadores

tendrán derecho a disfrutar condiciones de trabajo proporcionadas a las de los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

La responsabilidad solidaria no solo debe ser limitativa a las empresas intermediarias, sino debe contemplar a las empresas consideradas como patrón *outsourcing* para igualar las condiciones de trabajo que tenga un trabajador contratado por *outsourcing* respecto a un trabajador contratado por la empresa beneficiaria.

En la actualidad en muchas empresas que utilizan este tipo de contratación, existen diferencias en cuanto a las prestaciones que marca la ley, como por ejemplo mayor cantidad de días en el periodo vacacional, prima vacacional superior a la que marca la ley, pago de aguinaldo mayor al establecido en la normatividad laboral, además de que en algunos casos las empresas beneficiarias otorgan vales de despensa, fondo de ahorro, comedor, seguro de gastos médicos mayores y menores, entre otros.

Nosotros proponemos que se modifique al artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

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

Proponiendo que estableciera lo siguiente:

“Artículo 14. Las personas ...

III. Existirá la obligación del patrón originario y del beneficiario de nivelar solidariamente las condiciones laborales del trabajador que preste sus servicios al beneficiario, cuando otro trabajador contratado directamente por éste último goce de condiciones de trabajo superiores a las de la ley; como lo establece el artículo 56 de ésta ley.

IV. Para el caso en que exista un trabajador que no tenga un puesto equiparable dentro de la empresa beneficiaria, se considerará su salario basándose en la tabla de salarios mínimos profesionales vigentes y de acuerdo al área geográfica que corresponda o bien se apoyen en el salario que otorgan distintas empresas a trabajadores del mismo ramo industrial del que se pretenda contratar”.

La finalidad de ésta propuesta es que la responsabilidad solidaria tanto del patrón *outsourcing* como de la empresa beneficiaria, se establezca en normas que especifiquen la obligación por parte de ambas empresas de hacer un esfuerzo conjunto para nivelar las condiciones de trabajo, así si un trabajador contratado directamente por la beneficiaria goza de vales de despensa, un trabajador contratado por *outsourcing* también goce de ésta prestación, recordando el principio de “a trabajo igual salario igual”, y para el caso de trabajadores menos especializados (como la gente de limpieza), que no tenga un puesto equiparable dentro de la empresa beneficiaria, se considere su salario basándose en la tabla de salarios mínimos profesionales vigentes y de acuerdo al área geográfica que corresponda o bien se apoyen en el salario que otorgan

distintas empresas a trabajadores del mismo ramo industrial del que se piensa contratar.

Un punto primordial que debieran tratar nuestros legisladores sería respecto a la regulación de la existencia de las empresas de *outsourcing*, buscando que dichas empresas estén constituidas conforme a la normatividad vigente, con el fin de garantizar que los trabajadores contratados de esta forma cuenten principalmente con la seguridad social que en muchas ocasiones no se les brinda o se les da en forma extemporánea.

Esto se puede realizar por medio de la figura de los inspectores de trabajo los cuales tienen entre sus funciones la vigilancia, observancia y cumplimiento de las normas laborales, como lo establece el artículo 12 del “Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral”, que a la letra señala:

“Artículo 12. Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que éstos tengan”.

Artículo que garantiza la protección jurídica de los trabajadores contratados por el *outsourcing*, debido a que se establece que serán inspeccionados todos los centros de trabajo, y los lugares dedicados a la colocación de trabajadores, aunque el patrón *outsourcing* no se establezca literalmente en éste artículo, si señala que serán objeto de inspección.

Otorgándose con ésta norma la seguridad, defensa, vigilancia y cumplimiento de las normas laborales, para todos los trabajadores, en consecuencia se incluye a los que son contratados por el patrón *outsourcing*.

En relación al tema de “Responsabilidad Social” que en este apartado trataremos, tenemos que se define por Soto Cerbón, de la siguiente forma:

“La empresa no termina su función en el nivel de la obtención de un beneficio, utilidad o lucro mediante su presencia en los mercados de satisfactores; sino que participa de manera directa como sujeto colectivo (entiéndase social) para el mejoramiento de sus trabajadores y de sus familias así como del ambiente y circunstancias en que actúa.

De este principio de responsabilidad se derivan consecuencias importantísimas respecto a política de salarios, a las condiciones generales de trabajo dentro de la empresa, a la calidad de los productos, al precio de los mismos, al pago de impuestos al Estado, a la participación en obras de interés social, etc., que confirman que la empresa es una institución creadora de riqueza y de bienestar social, cuando el Estado decide respetar los principios en que la misma se sustenta”².

A continuación enunciamos algunas definiciones que se refieren específicamente a la Responsabilidad Social Corporativa o de las Empresas, las cuales cita Robert Frederick:

“El Instituto Ethos Brasil la define como: ‘Responsabilidad social es la forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que esta se convierta en co-responsable por el desenvolvimiento social. Una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios’.

² SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 86.

Lord Holme y Richard Watts, de *World Business Council for Sustainable Development* dicen que: 'Responsabilidad social es el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y sociedad en general' " ³.

De lo que concluimos que la responsabilidad social, se deriva del interés de las empresas por satisfacer las necesidades básicas de sus trabajadores y sus clientes, lo que las lleva a tomar conciencia y compromiso social que satisfaga dichas necesidades, aunque para los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, la empresa beneficiaria deberá tener más cuidado en el respeto a sus derechos laborales, en las condiciones de trabajo, de seguridad e higiene, para que con ello, se brinde un ambiente de seguridad, armonía y estabilidad en el empleo, cumpliendo con la responsabilidad social que tienen la obligación de otorgar; por desgracia en la actualidad en las empresas *outsourcing* no existe el compromiso social, debido a que son empresas creadas simplemente con el fin de generar ganancias para sus dueños y aligerar las responsabilidades laborales que se pudieran crear por la relación laboral entre el trabajador y la empresa beneficiaria, dejando de lado todo compromiso de ofrecerle al trabajador contratado por el *outsourcing* la calidad de vida que se busca en el precepto de la responsabilidad social.

Aunado al tema señalado en el párrafo anterior consideramos trascendente el tema de la calidad de vida de los trabajadores; referente a éste podemos mencionar que desde el sexenio anterior se ha tratado el tema de "empresas socialmente responsables" en donde se busca que los trabajadores tengan un nivel de vida adecuado para que compartan el tiempo con su familia y no solamente pasen la mayor parte de su vida en el trabajo.

³ FREDERICK, Robert. *La Ética en los Negocios*. Traducido por CARRIL VILLAREAL, María del Pilar. Revisado por GONZÁLEZ MARTINEZ, José Luís. Editorial Oxford University Press. Inglaterra. 2001. pp. 363 y 364.

En la actualidad la mayoría de las empresas de nuestro país exigen que tanto los trabajadores contratados por el *outsourcing* como los contratados por la empresa beneficiaria pasen más de ocho horas en el desempeño de sus funciones, dando como resultado que su calidad de vida no sea buena y en consecuencia tampoco la de su familia, convirtiéndose esto en un círculo vicioso porque al no estar bien el trabajador personalmente, ni mucho menos laboralmente, transmitirá esa insatisfacción a su núcleo familiar y a sus compañeros de trabajo, dando como resultado un estancamiento en el progreso de la empresa, ya que el compromiso de éste será menor en comparación con el compromiso de un trabajador que goce de una buena calidad de vida.

Los lineamientos para ser socialmente responsable se materializaron en un “acuerdo mundial”, el cual surgió en la Cumbre Económica Mundial de Davos en 1999, este acuerdo incluía tres áreas específicas en las que existe un consenso internacional compartido: Derechos Humanos, Condiciones de Trabajo y Protección al Medio Ambiente ⁴.

Sin embargo; el pacto mundial no es un instrumento regulador, es decir no vigila, ni impone, ni evalúa la conducta o las acciones de las empresas. Se podría decir que el “pacto mundial” se apoya en la responsabilidad ante el público, en la transparencia y en el interés bien entendido de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad civil, para poner en marcha acciones sustantivas comunes en pro de los principios en los que se basa el Pacto.

En cuanto a los Derechos Humanos las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia, deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de éstos.

⁴ Cfr. Pacto mundial. www.cinut.org.mx/pactomundial

Referente a las condiciones de trabajo se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, que susciten la abolición efectiva del trabajo infantil, que se establezca la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Pero observamos que no se considera en ningún momento la calidad en las condiciones de trabajo, como una remuneración justa por la actividad desempeñada, que las condiciones de trabajo sean equitativas y ofrezcan calidad de vida al trabajador y su familia, ni mucho menos “la explotación del hombre por el hombre”, ya que en el caso de los trabajadores contratados por *outsourcing*, deben cumplir con sus obligaciones subordinadamente con dos patrones uno el que lo contrata y otro el que lo emplea.

En lo que concierne al medio ambiente las empresas deben apoyar un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales, apoyando iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental, fomentando el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales.

Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

4.4. LA IMPORTANCIA DE LAS FUNCIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES.

Desde hace años la violación de los derechos de los trabajadores ha estado presente en todo el mundo, sin ser México la excepción ya que podemos

remitirnos a una de las prácticas de violación más antiguas que el es trabajo a destajo que actualmente se encuentra prohibida por la Ley Federal del Trabajo.

A lo largo del tiempo han existido distintas modalidades de emplear a los trabajadores, llegando hasta lo que hoy en día se presenta como un grave problema para nuestra sociedad, la existencia de las empresas de *outsourcing*, ya que con la contratación a través de éstas empresas se violenta en su mayoría las garantías de los trabajadores que marca la ley.

Es por ello que es necesario la figura de la inspección del trabajo, de lo contrario se estaría en una constante y recurrente violación de preceptos laborales, por tal motivo los inspectores son necesarios en la observancia de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo que ellas sostienen, con el fin de garantizar la igualdad entre los trabajadores sin importar el modo de contratación al cual sean sujetos.

Por ese motivo se debe de actualizar, revisar y modificar los reglamentos relativos a la inspección que existen vigentemente, tanto a nivel local como a nivel federal, que entre los principales defectos que tiene son los requisitos para ser inspector debido a que el grado mínimo de educación que se pide es la educación secundaria, además de que se deben tener conocimientos suficientes del derecho del trabajo y de seguridad social, además de preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.

El artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 546. Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado la educación secundaria;

III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal”.

Lo que proponemos se establecería de la siguiente forma:

“Artículo 546. Para ser Inspector del Trabajo se requiere: ...

II. Haber terminado, por lo menos, el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho; ...

IV. Tener por lo menos dos años de ejercicio profesional en materia de derecho del trabajo, ...”.

Proponemos modificar éste artículo, ya que lo recomendable sería que los inspectores tuvieran estudios como mínimo del sexto semestre o tercer año de la licenciatura en derecho, debido a que tendrían conocimientos mínimos necesarios para realizar una inspección consiente de lo que se está observando, además de que se les debe de dar una capacitación constante de nuevos temas laborales y de administración de personal.

Por otro lado deberán revisarse con cuidado las normas de inspección de trabajo ya que en la práctica las inspecciones no se realizan de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, ni en los reglamentos de inspección, aunque en la ley se establezcan determinadas obligaciones para los inspectores, éstas no se llevan a cabo, además de que las violaciones a las normas laborales que ellos pudieran observar no tienen alguna sanción, sino se queda en una simple “recomendación”.

“Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: ...

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; ...”.

Proponemos que se establezca de la siguiente forma:

“Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: ...

V. Establecer un plazo de treinta días naturales, para corregir las violaciones laborales detectadas por él, asentadas en el acta levantada, vencido el plazo para la corrección de dichas violaciones, tiene la facultad para sancionar directamente el incumplimiento de las normas laborales, excepto en los casos en que la empresa presente documentación en la que conste que se llevan acabo las acciones correctivas para la eliminación de esas violaciones, sin que éste plazo exceda de 90 días naturales;

VI. Cuando se trate de defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo y constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; éstas reparaciones deberán de realizarse inmediatamente, teniendo un plazo de siete días naturales, para corregir éstos defectos en las instalaciones vencido el plazo para la corrección de dichas violaciones, tiene la facultad para sancionar directamente el incumplimiento de las normas laborales, sin que exista prórroga para éste plazo; ...”.

Lo óptimo sería que se le diera al inspector la facultad de sancionar directamente, para el caso de incumplimiento de las correcciones hechas con anterioridad, dotándoles de fe para que todo lo que se asiente en el acta que se levante tenga validez jurídica y pleno valor probatorio, ya que es una autoridad, por lo tanto todo lo que asiente en el acta tiene validez oficial, “salvo prueba en contrario”, condicionado a que estas inspecciones se realicen por un inspector capacitado en materia laboral y que cuente con su constancia de estudios o carta de pasante, en caso de que cuente con los créditos suficientes para tramitarla, ante la Secretaría de Educación Pública, o cédula profesional como licenciado en derecho, para quienes hayan cumplido y aprobado los tramites de titulación requeridos por la Institución Académica en donde realizaron sus estudios, caso similar de un actuario, al que se le pide como mínimo haber cursado el sexto semestre o tercer año de la licenciatura en derecho.

Como lo establece el artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 543. Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario”.

Lo que significa que los hechos asentados por el inspector del trabajo en la acta se tendrán por ciertos, teniendo pleno valor probatorio, mientras no se

demuestre lo contrario, ya que el inspector del trabajo es una autoridad y tiene “imperium”, lo que le da fe pública y sus actos son actos de autoridad.

Una buena opción que la Ley Federal del Trabajo ofrece es el de la visita del inspector en donde se podrá percatar de cualquier violación a las normas laborales, y en donde se interrogará directamente a los trabajadores, logrando a través de éstas entrevistas conocer mayores detalles de la situación laboral que prevalece en la empresa, ya que en la documentación que ésta presenta durante la inspección, teóricamente no existe ningún incumplimiento, en cambio al escuchar la opinión de los trabajadores en especial la de los contratados por el *outsourcing* podrá identificar cualquier irregularidad.

Como lo establece los artículos 541 fracciones II y III, 542 fracciones III y IV que señalan:

Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: ...

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; ...”.

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: ...

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; ...”.

Como lo refieren los artículos 15 y 20 del “Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal” que establecen:

“Artículo 15. Las autoridades del trabajo también podrán comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de formularios, exámenes o requerimientos análogos que enviarán a los centros de trabajo para que los patrones o sus representantes, los trabajadores y los integrantes de las comisiones respectivas, proporcionen la información requerida, misma que podrá ser verificada a través de una inspección”.

“Artículo 20. Durante la visita, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la Ley, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrón o a sus representantes, con objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados. Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados se harán constar en el acta respectiva”.

Su importancia radica en la entrevista directa del inspector con los trabajadores y, será favorable que dicha entrevista la realizara a los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, dando como resultando una inspección más confiable.

Como se mencionó con antelación el inspector tiene la función y obligación de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, por lo tanto deben desempeñar su trabajo de manera correcta, atendiendo

al orden público e interés social, sin abusar de sus funciones para obtener un lucro personal, evitando realizar actos de corrupción que se puedan presentar en el ejercicio de sus funciones.

La Inspección del Trabajo es una de las entidades más importantes de la corriente administrativa del Derecho del Trabajo. No existe realmente ningún espacio de los principales derechos laborales que esté fuera de su alcance y de su acción vigilante. Por esto se pide para un funcionamiento más expedito y técnicamente autónomo, que la Inspección del Trabajo se convierta en un órgano descentralizado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que lo mismo acontezca con las oficinas de Inspección de las entidades federativas en relación con los departamentos o direcciones locales del trabajo.

Asimismo el número de inspectores debe ser mayor, debido a que las personas que desempeñan este puesto actualmente son insuficientes, comparado con la cantidad de empresas que existen a nivel local y federal.

El artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: ...

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; ...”.

Por lo que proponemos quede de la siguiente forma:

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: ...

II. Inspeccionar por lo menos dos veces al año y de forma periódica, a las empresas y establecimientos, por lo que se deberá contar con un número

suficiente de inspectores que permita la realización de ésta función de manera eficiente; ...”.

Planteamiento que afronta la problemática que actualmente ocurre en la observancia de las normas laborales, debido a que el número de inspectores del trabajo es reducido, y las empresas que existen rebasan por mucho el número de éstos, sumándole la carga laboral que tienen; provocando que las visitas que se pudieran realizar se retracen o no se realicen, y para el caso de una inspección extraordinaria ésta no se lleve a cabo.

Razón por la que proponemos un mayor número de inspectores tanto a nivel local como federal, ya que generaría empleos y garantizaría un debido acatamiento de las normas laborales al llevarse a cabo estas inspecciones de manera periódica y por lo menos dos veces al año.

Es substancial que los inspectores del trabajo adquieran la importancia debida por ser una “autoridad del trabajo”, y sus funciones no se limiten a sugerir, sino se les dote de la facultad para sancionar, siempre y cuando cuenten con la preparación escolar universitaria y experiencia para llevar a cabo éstas funciones.

Resulta fundamental darle un mayor valor a las funciones que desempeña el inspector del trabajo, ya que sus actividades son imprescindibles para el cumplimiento de las normas laborales, así como para evitar accidentes de trabajo, pero sobre todo porque con el ejercicio de sus funciones, evita posibles violaciones a los derechos de los trabajadores, siendo que los inspectores del trabajo son los encargados de vigilar el respeto a la legislación laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El *outsourcing* es una modalidad por la cual la empresa beneficiaria se ahorra gastos como capacitación, seguridad social, utilidades, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otras. Sin embargo genera que los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing* sean menos comprometidos con la empresa beneficiaria, representando pérdidas para ésta, debido a que la productividad de estos trabajadores no es la misma.

SEGUNDA. El dinero que se invierte en capacitación y desarrollo para los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing* a la larga se convertirá en un gasto, ya que si al trabajador se le presenta la oportunidad de cambiar de empleo, a una empresa que le ofrezca estabilidad laboral y un futuro profesional, lo más factible es que éste dejará a la empresa, sin importarle los proyectos o el trabajo que tenga asignado.

TERCERA. Consideramos que la contratación por el patrón *outsourcing* viola derechos laborales y garantías individuales al crear diferencias profesionales y sociales entre los empleados contratados directamente por la empresa beneficiaria y los contratados por el patrón *outsourcing*.

CUARTA. Existe una mayor insatisfacción laboral por parte de los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing* en comparación con los trabajadores de la empresa beneficiaria, ya que los primeros tienen menor posibilidad de establecerse en un empleo, debido a la forma en que opera el patrón *outsourcing*, que en la mayoría de los casos es por tiempo u obra determinada.

QUINTA. Debido a la falta de sentimiento de pertenencia a la empresa beneficiaria, estos empleados se sienten ocasionalmente frustrados y

pueden incurrir en aislamiento al ambiente laboral de la beneficiaria, así como faltas de probidad y honradez, dicho sentimiento también provoca un repliegue psicológico que no permite que estos trabajadores se comprometan con los objetivos económicos y sociales que busca alcanzar la empresa beneficiaria.

SEXTA. Se debe intentar realizar un cambio en la cultura laboral del país en la que se busque conciliar intereses del patrón y el trabajador con la finalidad de que el primero logre una mayor productividad y el segundo un mejor nivel de vida, así como la estabilidad laboral, dejando atrás la idea de que patrón y trabajador tienen fines e intereses distintos, en busca de fomentar en el trabajador el desarrollo profesional y el sentimiento de pertenencia hacia la empresa beneficiaria.

SÉPTIMA. Los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing* deberían tener derecho a recibir el mismo salario y prestaciones que los contratados directamente por la beneficiaria, si desempeñan una actividad igual o semejante en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales a la del trabajador contratado directamente.

OCTAVA. El patrón *outsourcing* y la empresa beneficiaria de acuerdo a la legislación laboral, son solidariamente responsables respecto a las condiciones de trabajo y prestaciones que les ofrezcan a los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing*, cuando la empresa que ejecute obras o servicios en forma principal para otra, no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, esto es con el fin de garantizar la equidad en el trabajo y buscar un ambiente laboral integral.

NOVENA. La responsabilidad solidaria debe hacerse valer en los casos en que se requiera una equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores contratados por el patrón *outsourcing* en comparación de los

trabajadores de la empresa beneficiaria, siguiendo el principio de “a trabajo igual salario igual”.

DÉCIMA. Actualmente existen muchas empresas que contratan los servicios de una empresa de *outsourcing* con el fin de evadir las obligaciones con sus trabajadores, evitando tener que asumir la responsabilidad en casos de accidentes de trabajo, demandas laborales, seguridad social, participación de los trabajadores en las utilidades, antigüedad, vacaciones, entre otros derechos.

DÉCIMA PRIMERA. Las funciones de los inspectores del trabajo son indispensables para garantizar el debido cumplimiento a las normas laborales, y a su vez probar la existencia de violaciones a la ley laboral, logrando con esto la seguridad y salvaguarda de los derechos laborales de cada trabajador.

DÉCIMA SEGUNDA. Razón por la cual, es necesario la debida preparación profesional de los inspectores del trabajo, ya que son una autoridad y como tal deben tener un nivel académico que vaya acorde a la actividad que desempeñan y un conocimiento basto de las normas laborales.

DÉCIMA TERCERA. Sería conveniente que al inspector del trabajo se le otorgara facultad para sancionar directamente el incumplimiento de las correcciones hechas con anterioridad asentadas en el acta levantada por él. Para llevar acabo todo lo anterior es necesario un mejor nivel escolar y una constante capacitación para los inspectores del trabajo que garantizara la actualización de ellos en nuevos temas laborales que les permitiera tener una mayor conciencia de la importancia de sus funciones.

DÉCIMA CUARTA. Es necesario un mayor número de inspectores del trabajo tanto a nivel local como federal, por la importancia que tienen sus funciones de vigilancia de las normas laborales y por la generación de empleos,

como consecuencia, derivado de esto se llevarían a cabo estas inspecciones de manera periódica y en mayor número de veces.

BIBLIOGRAFÍA

1. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Editorial Pac. México. 1992.
2. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Curso de Derecho. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2006.
3. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2007.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Novena reimpresión. Editorial Trillas. México. 2004.
5. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1997.
6. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Novena edición. Editorial Porrúa. México. 1999.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo tercera edición. Editorial Porrúa. México. 2000.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Undécima edición. Editorial Porrúa. México. 1996.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México. Editorial Porrúa. México. 1994.

10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero. Tomo I. Décimo quinta edición. Editorial Porrúa. México. 1998.
11. FREDERICK, Robert. La Ética en los Negocios. Traducido por CARRIL VILLAREAL, María del Pilar. Revisado por GONZÁLEZ MARTINEZ, José Luís. Editorial Oxford University Press. Inglaterra. 2001.
12. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Editorial University of Oxford. México. 1999.
13. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésimo tercera edición. Editorial Porrúa. México. 2003.
14. HERNÁNDEZ Y RODRÍGUEZ, Sergio. Introducción a la Administración. “Un Enfoque Teórico Práctico”. Editorial Mac Graw Hill. México. 1994.
15. J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda edición. Editorial Themis. México. 1995.
16. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw – Hill. México. 1997.
17. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001.
18. PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Oxford University Press. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. México. 1999.

19. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores. Editorial Pac. México. 1985.
20. ROTHERY, Brian y ROBERTSON, Ian. Outsourcing. Editorial Limusa. México. 1996.
21. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1992.
22. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003.
23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1981.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2007.
2. Ley Federal del Trabajo. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2007.
3. Ley Federal del Trabajo. “Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Octagésima séptima edición. Editorial Porrúa. México. 2006.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Editorial PAC. México. 2006.

JURISPRUDENCIA

1. CONTRATO LABORAL. PRESUNCION DE SER INDEFINIDO. Registro No. 275827. Localización: Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XXXIII. Página: 20. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
2. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CASO EN QUE SE CONSIDERA COMO CONTRATACION POR TIEMPO INDEFINIDO. Registro No. 231191. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Página: 206. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
3. CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, HIPÓTESIS EN LOS QUE LOS CONTRATOS SUCESIVOS POR TIEMPO DETERMINADO SON CONTRARIOS A LA NATURALEZA DEL SERVICIO Y ADQUIEREN EL CARÁCTER DE. Registro No. 184179. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XVII, Junio de 2003. Página: 955. Tesis: XIX.3o.2 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
4. DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Registro No. 173784. Localización: Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIV, Diciembre de 2006. Página: 198. Tesis: 2a./J. 163/2006.

Jurisprudencia. Materia(s): laboral. Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

5. DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE NO EXISTE RELACIÓN LABORAL CON ÉL, SINO UN CONTRATO CIVIL DE SUMINISTRO POR VIRTUD DEL CUAL UN TERCERO LE PROPORCIONA TRABAJADORES Y LO LIBERA DE CUALQUIER OBLIGACIÓN DE CARÁCTER LABORAL EN RELACIÓN CON AQUÉL, DICHA EXCEPCIÓN RESULTA IMPROCEDENTE. Registro No. 179047. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Marzo de 2005. Página: 1112. Tesis: I.9o.T.191 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
6. INCIDENTE DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. ES IMPROCEDENTE EL QUE SE PROMUEVE DESPUÉS DE DICTADO EL LAUDO. Registro No. 197106. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VII, Enero de 1998. Página: 1112. Tesis: XIV.2o.25 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
7. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE LABORAL. EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA PROMOVERLO ES EN LA FASE DE CONCILIACIÓN DE LA AUDIENCIA INICIAL DEL JUICIO. Registro No. 174441. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIV, Agosto de 2006. Página: 2243. Tesis: I.9o.T.217 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
8. INTERMEDIARIO, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA BENEFICIARIA DE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR POR.

Registro No. 231488. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Página: 367. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

9. INTERMEDIARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL. Registro No. 211563. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XIV, Julio de 1994. Página: 638. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
10. RENUNCIA DEL TRABAJADOR ANTE EL PATRÓN QUE LO CONTRATÓ. SUS EFECTOS SE EXTIENDEN TAMBIÉN A LA EMPRESA BENEFICIARIA DEL SERVICIO PRESTADO. Registro No. 191228. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XII, Septiembre de 2000. Página: 805. Tesis: III.2o.T.20 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
11. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL BENEFICIARIO DE UNA OBRA. A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR QUE EL CONTRATISTA CUENTA CON RECURSOS SUFICIENTES PARA RESPONDER DE LA RELACIÓN LABORAL CON LOS TRABAJADORES O QUE NO LE PRESTÓ SUS SERVICIOS DE MANERA EXCLUSIVA O PRINCIPAL. Registro No. 176130. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIII, Enero de 2006. Página: 2477. Tesis: IX.2o.25 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.
12. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE EMPRESAS. REQUISITOS NECESARIOS. Registro No. 208798. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de

la Federación XV-II, Febrero de 1995. Página: 529. Tesis: I.1o.T.491 L. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

OTRAS FUENTES.

1. Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.goico.net>
2. Outsourcing. <http://webprofesores.iese.edu/valor/docs/outsourcing-esp.pdf>
3. Outsourcing. www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/outsourcing
4. Outsourcing. www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml#HIST
5. Outsourcing. www.outsourcing-faq.com
6. Outsourcing. www.wikilearning.com/monografia/outsourcingbrevehistoriadelaoutsourcing/15721-3
7. Pacto mundial. www.cinut.org.mx/pactomundial
8. Tratados suscritos por México. Trabajo. <http://www.ordenjuridico.gob.mx>