



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN



**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL CONCEPTO DE PATRÓN AL
DE EMPLEADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ASI
DETERMINAR LAS OBLIGACIONES DENTRO DE LA RELACIÓN
LABORAL**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

FRANCISCO ENRIQUE OLMOS CADENA

ASESOR

LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO

BOSQUES DE ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO. 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A Dios, por haberme permitido llegar a este momento
y por la familia y amigos que me ha dado.
Gracias.*

A mi esposa e hija.

*Rosario: Por todo el amor y apoyo que
mas has entregado desinteresadamente y
por lo cual siempre te estaré agradecido
por todo eso.*

Este esfuerzo y logro es tanto mío como tuyo.

Te amo.

Gracias.

*Marijo: Por que eres el motor de mi vida
que haces que cada día me levante y
me enfrente a cualquier cosa.*

Gracias

A mis padres.

*Sr. Francisco Olmos Pichardo y
Sra. Maria Guadalupe Cadena Bautista:*

*Por su amor, cariño y apoyo que
han tenido hacia mi y principalmente
por las bases que me inculcaron, las cuales
sabré enseñar a mi hija.
Nunca podré pagarles todo su esfuerzo y sacrificio.
Gracias.*

A mis suegros.

*Sr. Guillermo Aguilar Olivares y
Sra. Carmen Palma Romero:*

*Agradezco que me hayan abierto las puertas de
su familia y que me aceptaran como un miembro mas.
Además de todo su apoyo que nos han brindado a mi,
a mi esposa e hija.
Gracias.*

*A mis hermanos.
Juan Carlos y Mario Alberto:*

*Juan Carlos: Aunque tu no lo creas,
me has servido de ejemplo, de que por
las circunstancias que te ponga la vida,
con esfuerzo y dedicación puedes salir adelante.
Gracias.*

*Mario Alberto: Por ser el menor me veo obligado a
darte un buen ejemplo y por lo tanto me tengo
que esforzar para demostrártelo.
Gracias.*

A mi abuelo, el Sr. Carlos Cadena López.

*Donde quiera que estés te agradezco el haberme
inculcado el amor a la lectura y a lo irreverente.
Gracias.*

*A mis abuelas
Sra. Concepción Pichardo Ramos
y Sra. Romana Bautista García.*

*Abue Concha tal vez no convivimos
mucho, pero si sentí tu cariño.
Gracias.*

*Abuelita Romana tu bien sabes que fuiste una madre
para mi hermano y para mi y sabíamos que en
cualquier problema contábamos contigo.
Gracias.*

Al Lic. José Manuel Cervantes Bravo:

*Por el haberme dado un poco de su tiempo y conocimientos
en haberme guiado y orientado en este trabajo de
investigación hasta culminarlo.*

Gracias.

*A la UNAM, en su campus de la FES Aragón por haberme dado
la oportunidad de estudiar una carrera y que por lo tanto
me comprometo en salir adelante y poner en alto
el nombre de la FES Aragón.*

*A todas las personas con las que he llegado a tener
alguna confrontación, ya que esto es lo que
realmente me ha enseñado a crecer.
Gracias*

LA NECESIDAD DE REFORMAR EL CONCEPTO DE PATRON AL DE EMPLEADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ASI DETERMINAR LAS OBLIGACIONES DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL

INTRODUCCION

CAPITULO I MARCO HISTORICO.

1.1. EL DERECHO LABORAL EN LA EUROPA MEDIEVAL	1
1.2. LA REVOLUCIÓN FRANCESA	4
1.3. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL NACIMIENTO DEL SOCIALISMO	8
1.4. EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO	14
1.4.1. LA CONSTITUCIÓN DE APATZINGAN	14
1.4.2. EL PODER CONSTITUYENTE DE 1917	15
1.4.3. LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931	18
1.4.4. LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970	20

CAPITULO II . MARCO CONCEPTUAL

2.1 TRABAJADOR	22
2.2 PATRON	25
2.3 EMPLEADOR	26
2.4 INTERMEDIARIO	28
2.5 EMPRESA	29
2.6 BOLSA DE TRABAJO	31
2.7 AGENCIA DE COLOCACIÓN	32
2.8 CONTRATO	32
2.9 RELACIÓN LABORAL	34
2.10 OBLIGACIÓN LABORAL	35

CAPITULO III MARCO LEGISLATIVO.

3.1 ANALISIS DEL ARTICULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN RELACIÓN A PATRON	37
3.2 ANALISIS DE LA RELACION LABORAL DENTRO DEL ARTICULO 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	34
3.3 ARTICULOS 11, 12 Y 13 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO INTERPRETADOS DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, A LA DOCTRINA Y A LA JURISPRUDENCIA.	44
3.4 EXISTENCIA DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL CONFORME AL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	52

CAPITULO IV MARCO HIPOTÉTICO

4.1 DESPROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES QUE SON CONTRATADOS POR AGENCIAS DE COLOCACIÓN	59
4.2 DESPROTECCION OBRERA CON EL TERMINO DE PATRON	62
4.3 LA EVASIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES	64
4.4 ADICIONES Y REFORMAS QUE DEBE DE CONTENER LA LEGISLACIÓN LABORAL	67

CONCLUSIONES	73
---------------------------	----

FUENTES CONSULTADAS	78
----------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

Se eligió el tema de reformar el concepto de patrón al de empleador, porque las empresas han aprovechado esta situación para poder evadirse de algunas obligaciones laborales, echando mano también de las simulaciones contractuales con los trabajadores.

El trabajo lo dividí en cuatro capítulos; marco histórico, marco conceptual, marco legislativo y marco hipotético.

De los cuales se analizarán para poder llegar a las propuestas de reformas y adiciones al marco legal del trabajo.

Así tenemos que en el marco histórico se analizará como ha ido evolucionando la relación entre capital y trabajo a través de la historia y veremos como con el nacimiento de la revolución industrial, las relaciones laborales fueron tomadas más en cuenta, principalmente en la Inglaterra del siglo XIX y cuales fueron los primeros avances en regular la relación laboral.

Veremos como en nuestro país a pesar de haber tenido grandes hombres visionarios como José María Morelos y Pavón y Benito Juárez la clase trabajadora continuaba en total desprotección y no fue hasta la promulgación de la Constitución de 1917 en donde se empezaron a dar los avances realmente importantes en materia laboral.

En el marco conceptual se analizarán los elementos básicos en el derecho del trabajo, donde veremos los conceptos aportados por doctrinarios tanto extranjeros como nacionales para así poder entender que conceptos en el derecho del trabajo son igual de importantes en cualquier parte del mundo, además de que; servirá para que podamos llegar a la conclusión de que conceptos ya han sido rebasados por las circunstancias actuales y dentro de estos conceptos cuales quedan a la mitad del camino por no ser precisos en sus alcances .

El siguiente capítulo nos encargaremos de hacer un análisis de algunos artículos de la legislación laboral de nuestro país, tanto por parte de la doctrina como de la jurisprudencia

para que podamos detectar si la legislación laboral necesite alguna reforma a favor de los trabajadores que son contratados por agencias de colocación con fines de lucro y de evitar las simulaciones laborales.

Por ultimo, el capitulo correspondiente al marco hipotético nos detendremos hacer un análisis profundo a la situación actual de las relaciones laborales que se dan con los trabajadores contratados a través de intermediarios, agencias de colocación con fines de lucro o como se les conoce actualmente; outsourcing. Y que dan como resultado formas atípicas de relaciones laborales.

En este capitulo veremos como esas empresas de mano de obra que son mal llamadas agencias de colocación con fines de lucro, no son mas que empresas que se dedican al comercio de trabajadores ofreciéndolos en renta a otras empresas que podremos llamarlas empresas usuarias y en esta situación se benefician ambas de la fuerza de trabajo del trabajador y que este al final no obtendrá un beneficio extra por beneficiar a ambas empresas.

Por lo cual dentro de este capitulo propondré algunas reformas y adiciones a la legislación laboral para que los trabajadores contratados por intermediarios y/o agencias de colocación con fines de lucro no vean en sus empleos una precariedad en sus derechos laborales y además de que los empleadores no puedan utilizar las lagunas legales para evadir sus obligaciones laborales, esto es, que por el hecho de no suscribir un contrato laboral o de que en sus listas de asistencia o de nomina de los empleadores aprovechen esto y puedan evadir responsabilidades laborales que si bien la legislación laboral ha contemplado mas no es especifica para evitarlas.

Espero que este trabajo de investigación no solo sirva para lograr mi titulación, sino, también que pueda ayudar a los trabajadores, haciendo que la legislación se aplica tal cual, para a favor de los trabajadores.

CAPITULO I

MARCO HISTORICO

1.1 EL DERECHO LABORAL EN LA EUROPA MEDIEVAL

A partir de la caída del imperio romano de Occidente en el año de 565 d. de J.C., gracias, a los pueblos germanos, y ya no habiendo un emperador que tuviera el poder absoluto, en Europa se empezó a dar una serie de relaciones contractuales de carácter económico y político, relación que se llevo entre la nobleza europea y los vasallos. Trayendo esto, como consecuencia un cambio en la estructuras social.

Esta estructura que se creo en la Europa medieval fue de forma piramidal, en donde a la cabeza se encontraba el señor feudal, a quien se le debía un juramento de homenaje y fidelidad en donde este, a su vez, daba en concesión tierras y por lo tanto, también se le tenia que pagar contribuciones tanto en dinero como en especie. Por el simple hecho de trabajar y habitar en sus tierras. Posteriormente en esta estructura piramidal se encontraban los militares, el clero y la corte del señor feudal. Y en la parte mas baja de esta estructura se encontraban los siervos que comprendía a los campesinos en el campo y a los trabajadores en las ciudades.

Por lo que la situación de los siervos era muy parecida a la de los esclavos romanos, aunque no necesariamente el señor feudal podía disponer de la vida de aquellos. Posiblemente con la llegada del cristianismo se logro dar este cambio en la situación de la población mas débil o sea los esclavos por lo que ya no se veían como objetos, pero posiblemente también por las nuevas corrientes de pensamiento económico se dio este cambio, ya que como esclavos no valían gran cosa y en cambio por el simple hecho de ser libres podían valer mas por que se les podría obligar a pagar mas contribuciones, mas derechos y como esclavos no, puesto que los amos tenían que solventar los gastos de manutención de los esclavos lo que implicaba un desembolso y sin obtener algún benéfico económico.

Como el objetivo de este trabajo de investigación esta enfocado al análisis de las relaciones laborales solo se vera en esta parte la relación entre siervos y señores

feudales. Ya que eran principalmente dos clases totalmente antagónicas. Tal como lo afirma Miguel Bermúdez Cisneros:

La sociedad feudal fue severamente clasista y estática. tres grupos bien definidos integraron esta nueva organización social: los clérigos que poseían la cultura y el poder, los bellatores o guerreros, que eran los dueños de la riqueza, y la masa de los siervos, villanos o aldeanos, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen.¹

Esta situación no permitía el aun poder hablar de una relación de carácter laboral comprendiendo las partes de un trabajador y un patrón.

Pero aun así dentro de la edad media nació una figura que se puede tomar como un antecedente de lo que podría llamarse una figura de carácter laboral, que fueron las cofradías.

Como se dijo líneas atrás, tras la caída del Imperio Romano y la llegada del cristianismo hubo pequeños avances hacia la población, uno de estos fue, es de que ahora se podía elegir el desempeñar algún oficio solicitando desde una temprana edad el ingresar a algún taller en calidad de aprendiz. Esta situación propicio que en los talleres de diferentes oficios se dieran clases para así poder preparar mas gente con los conocimientos necesarios para algún un oficio en específico. Para poder entrar a uno de estos talleres se tenían que cubrir ciertos requisitos y seguir todo un procedimiento que llevaba años, que se empezaba con la calidad de aprendiz y que se culminaba con el maestrazgo. Todo este proceso constaba de mucho tiempo desde para poder ser aprendiz que implicaba empezar a los 12 años y no siempre se podía conseguir entrar a un taller para aprender algún oficio, ya que los cupos eran limitados además, de que se necesitaba aportar dinero para el aprendizaje. El estar como aprendiz llevaba en algunos oficios hasta 12 años.²

Para poder finalizar la etapa de aprendiz era necesario llevar a cabo un examen y aparte de realizar un pago que se hacia a favor de una agrupación de patrones que eran conocidas como corporaciones o cofradías. El realizar este pago no concluía ahí su

¹ MIGUEL BERMÚDEZ CISNEROS. *Derecho del Trabajo*. Ed. Oxford, México; 2000. pp. 5-6

² KEHELER, INGELMO CARRO, citado por MIGUEL BERMÚDEZ CISNEROS, idem, p.8.

educación ya que después de esto tenía que seguir prestando sus servicios por un tiempo mas con el fin de perfeccionar lo aprendido.

Después de que el aprendiz concluyo su educación, presto su servicio y logro perfeccionar lo aprendido podía convertirse en oficial. Condición que implicaba otros exámenes y realizar otro pago mas para obtener este grado.

Ya como ultimo grado estaba el de Maestro, él llegar a esta etapa implicaba tener un perfecto dominio del oficio que se ha estudiado. Aparte de que se era sometido a una serie de preguntas por parte de otros maestros para así poder evaluar sus conocimientos. Ya como ultimo requisito de su aprendizaje y como punto culminante a su aprendizaje se tenía que llevar a cabo la realización de una obra que seria llamada maestra.³

Estas corporaciones de Maestros de diversos oficios podrían ser un antecedente de alguna organización de carácter laboral ya que no solo se limitaban a la evaluación de los aspirantes, sino, también el de fijar el monto de los salarios, el tiempo que tendría que llevarse cada etapa del aprendizaje, etc.

Este tipo de organización hizo que la economía en los feudos fuera cerrada y hasta un tanto monopólica, porque, no se permitía la entrada al Feudo de otro oficial o maestro que no haya tenido su preparación en ese lugar ya que la licencia para desempeñar el Oficio era propiedad del Feudo. Al igual no se permitía la entrada de mercancía que no haya sido elaborada dentro del Feudo. Esta economía tan cerrada no era del agrado de los comerciantes mucho mas por que estos aportaban entradas a la economía de sus feudos de origen por lo que empezó a verse un florecimiento en esta actividad trayendo como consecuencia el desarrollo de las ciudades sin darse cuenta los comerciantes, que gracias a su actividad empezaba a crearse una nueva clase social dentro de esta estructura, una clase donde tal vez no tenían el Poderío del señor feudal, pero si tenían e impulsaban la economía de sus pueblos. Estos comerciantes empezaban a exigir a los señores Feudales la apertura de la economía y lo mas extraño de esto es, de que estos comerciantes se encontraban principalmente en las grandes ciudades feudales y no en el

³ **DIONISIO J. KAYE**, *Relaciones Individuales y colectivas del trabajo*, Colección Ensayos Jurídicos, Ed. Themis, 1990 México. p.5

campo por lo que la economía se gestaba principalmente en las grandes ciudades tal como lo indica Denys Hay:

“El comercio local el comercio a larga distancia resultaban ahora esenciales para la organización de la vida cotidiana. Los señores y los campesinos se veían profundamente afectados por el comercio. La riqueza comercial había llegado a ser un suplemento de la riqueza agraria. Y los puntos clave para el comercio eran las ciudades⁴.”

Y hasta exigían el tener puestos claves dentro del Gobierno. A los señores feudales no les quedo mas remedio que dar esa apertura Este movimiento de los comerciantes empezaba a gestar una nueva clase social que aportaba demasiado a la economía y que será de suma importancia en la historia de la humanidad: La burguesía.

Esta clase social se integro principalmente de dueños de talleres, comerciantes y algunos científicos que observan que gracias a su esfuerzo se mantenía a una monarquía integrada por personas ociosas que realmente no contribuían en nada al desarrollo económico y que hasta se les veía como una gran carga ya que lo que producía esta clase social iba a parar al sostenimiento de los señores feudales y su corte. Esta clase social empezó a tener una gran influencia en las decisiones económicas en los feudos, ya que presionaban a los señores feudales a que protegiera sus intereses e inclusive exigieron tener una representación dentro del sistema político. Con la aparición de la burguesía empezaría la decadencia del sistema feudal a partir del siglo XV

1.2 LA REVOLUCIÓN FRANCESA

Como se pudo ver al final del punto anterior esta nueva clase social llamada burguesía, empezó a impulsar la economía cerrada que imperaba en los feudos de toda Europa, por lo que los señores feudales empezaban a perder poder y decisión sobre la economía de sus feudos. Para la burguesía, el Señor feudal y su corte, no aportaban nada hacia la

⁴ DENYS HAY, Trad. De del ingles por Juan Gómez Casas, *Europa en los siglos XIV y XV*, Madrid; España, pp.72.

economía y que solo eran figuras que eran consideradas como cargas por lo que no estaban de acuerdo con el pago de los derechos feudales que se les imponían, principalmente sobre la propiedad tal como lo menciona G.D.H. Cole:

*Los derechos feudales no les parecían formas legítimas de propiedad, sino interferencias intolerables con los derechos legítimos de propiedad, los cuales pertenecían, o deberían pertenecer a la masa de la población rural.*⁵

Situación por lo que la burguesía estaba dispuesta a arrebatarse el poder a la nobleza y tomar el control del Estado. Por otra parte la situación de la nobleza se vio agravada por que su economía se veía cada vez mas menguada ya que su estilo de vida requería de grandes cantidades de dinero. Cabe hacer mención que la burguesía no se encontraba dentro del estamento a la que pertenecía la nobleza o el alto clero, la burguesía se encontraba dentro del estamento de las clases populares que también era conocido como el Tercer Estado. Todos los que componían a la burguesía se encontraban mas organizados, tenían mas fines en común y principalmente contaban con una cultura mucho mas amplia que al contrario de la nobleza. La burguesía empezó a ocupar puestos claves dentro del Estado, como el de la recaudación de impuestos o de profesiones jurídicas.⁶ Pero uno de los principales grupos de la burguesía era el que conformaban los comerciantes, ya que estos realmente tenían control sobre la economía. Las clases mas bajas en si no estaban tan descontentos por que ellos siempre habían estado sumidos en la miseria, pero en cambio esta burguesía no deseaba compartir sus ganancias con la aristocracia por lo que empezaron a buscar apoyo en las clases mas desamparadas donde mucho de los maestros de talleres de repente se vieron reducidos a obreros, en el campo mucho de los campesinos como no eran dueños de las tierras que labraban tenían que pagar la renta de esas tierras a los señores feudales así como pagar una serie de impuestos sumando a esto, el pago del diezmo a la iglesia Además con la llegada de grandes catástrofes agrícolas que dieron como resultado malas cosechas por lo que muchos campesinos cayeron en la mendicidad. La burguesía aprovecho todo esto para que los mas desamparados del Tercer Estado se les unieran y poder derrocar a la Nobleza y así poder iniciar la Revolución Francesa.

⁵ G.D.H. COLE, Trad. de RUBEN LANDA, *Historia del Pensamiento Socialista, los precursores (1789-1850) Vol. 1, México D.F. 1957, pp 22*

⁶ ALBERT SOBOUL, Trad. De E. Tierno Galvan, *Historia de la Revolución Francesa*, Madrid 1966,p. 41

Los actos previos al inicio de la Revolución Francesa fueron de vital importancia ya que antes de que estallara el descontento social en Francia, hubo acuerdos, pláticas y un sinnúmero de actos entre los estamentos de la sociedad francesa ya que en la política los que realmente tenían el poder de tomar decisiones eran la iglesia y la aristocracia. La burguesía pudo conseguir el tener algunos diputados dentro del parlamento pero no los suficientes como para que sus decisiones tuvieran el peso necesario. Situación por la que tuvieron que recurrir a los obreros y campesinos para tener mas peso sus decisiones dentro del parlamento aprovechando que muchos de los campesinos sentían un odio hacia la aristocracia. El Rey que en ese entonces era Luis XVI preocupado porque el Tercer Estado empezaba a tener una mejor organización y con un mayor numero de elementos que la Iglesia y la misma aristocracia permitió ciertos puntos que solicitaba la burguesía, pero en relación a los impuestos y el diezmo no claudico en nada. Como la tensión crecía cada vez mas y con la presión de los miembros de la aristocracia que veían en peligro sus derechos, Luis XVI tomo una decisión equivocada, empezó a ordenar que el ejercito estuviera siempre presente en los actos del Tercer Estado. Situación que irrito a los burgueses, obreros y campesinos y que desato con la toma de la bastilla el 14 de julio de 1789 fecha que simboliza el inicio de la Revolución Francesa. Cabe resaltar que los ideales que se manejaron durante la revolución fueron un tanto disímiles ya que en el campo se buscaba repartir la propiedad a cada uno de los campesinos y en cambio en las ciudades se buscaba la comunidad de bienes y la explotación en común de los bienes de producción.⁷

Aunado a lo anterior se complico la situación en Francia ya que como en todo levantamiento social los efectos inmediatos son escasez de alimentos, falta de trabajo, etc, principalmente en las ciudades ya que como lo explicamos anteriormente en el Campo, si se logro el objetivo que en si persiguió la Revolución Francesa. Los campesinos lograron ser propietarios de tierras, estar exentos de las contribuciones feudales, pero, los obreros, los artesanos de las ciudades, solo consiguieron ser ciudadanos pero no propietarios de algún bien como a continuación lo indica G.D.H. Cole:

“Los campesinos habían obtenido tierra, los obreros sólo hambre y falta de trabajo”⁸

⁷ *Idem*, p. 24

⁸ *Idem*, p. 26

Una de las primeras consecuencias de la revolución francesa fue la creación de una corriente política, económica y filosófica llamada liberalismo y esta corriente se puede entender con su ya clásica fórmula: *dejar hacer, dejar pasar*, fórmula que encierra una corriente individualista en la cual el Estado pasara a ser una especie de gendarme que solo se limitara a que las leyes sean cumplidas para el beneficio individual y no en pro de las grandes masas de la población que esto incluye invariablemente a los mas pobres, a los que no tiene en su poder los medios de producción. Fue tanta la influencia de la Burguesía, a través del *liberalismo*, que se expidieron tres leyes que se pudieran considerar las tres primeras con un carácter liberal e individualista. Estas leyes fueron: La Ley Chapelier, el Código Penal Francés, y el Código de Napoleón. Documentos que contenían preceptos contrarios al beneficio de los mas desprotegidos como lo menciona Dionisio J. Kaye:

“Durante la revolución francesa y en los primeros años del siglo XVIII, tres normas fundamentales pusieron al estado al servicio del nuevo régimen: la Ley Chapelier, propuesta a la Asamblea constituyente de Francia en el mes de junio de mil setecientos noventa y uno, prohibió las asociaciones o uniones de trabajadores, cualesquiera que fuesen sus finalidades, dando como razón que los únicos intereses legítimos eran los de cada individuo y los nacionales representados por el estado. El segundo de los documentos fue el Código Penal francés, que sanciono con penas corporales la coalición y la huelga, obligando a cada trabajador a enfrentarse a los gigantes de acero sin mas armas que sus necesidades y su miseria. Finalmente, el documento numero tres fue el Código de Napoleón, fuente de inspiración del Derecho Civil de los pueblos latinos de Europa y de la naciones de la América Indohispánica, allí revivieron los antiguos contratos romanos y , otra vez, como en la ciudad imperial de los primeros siglos de la era cristiana, los hombres, teóricamente libres, acudieron a los mercados públicos a ofrecerse en arrendamiento en las condiciones y por el precio, llamado salario, que imponían los gerentes y los directores de la fabricas.”⁹

⁹ **DIONISIO J. KAYE**, *Relaciones Individuales y colectivas del trabajo*, Colección Ensayos Jurídicos. Ed. Themis, 1990, México. p. 4

Es importante resaltar que durante la Revolución Francesa se dio por primera vez un antagonismo entre las clases sociales, siendo el primero entre la burguesía y la aristocracia pero el principal se dio cuando la burguesía ya estando en el poder se olvidó de las clases bajas que les ayudaron a obtener ese poder. A partir de ese momento la humanidad se dividió entre los trabajadores y patronos.

1.3 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL NACIMIENTO DEL SOCIALISMO.

Mientras que Francia se empezaba a reponer de las consecuencias de su Revolución, en Inglaterra se empezaban a dar grandes avances dentro de la tecnología, como las invenciones en la construcción de maquinaria, principalmente dentro de la industria textil, al parecer los primeros avances que se dieron fueron presumiblemente a principios de la década de 1760. Dentro de estas invenciones podemos nombrar las de James Hargreave, Richard Arkwright, Samuel Crompton y Edmund Cartwright siendo estas las más importantes dentro de la etapa inicial de la revolución industrial y que vinieron a revolucionar la industria, principalmente la textil. La mayor parte de los inventos citados anteriormente se movían por la energía generada por la caída del agua, si bien es cierto, que ya no era necesario el emplear directamente la fuerza del hombre para hacer que la maquinaria trabajaran, si era necesario que el agua utilizada cayera directamente del río a la maquinaria. Por lo que la localización de la industria tenía que ser forzosamente cerca de un río.¹⁰

Por tal situación la ubicación de fabricas era limitada a ciertas zonas geográficas, es cuando por el afán de no estar supeditados a estas circunstancias, James Watt inventa la maquina de vapor con la cual se evitaban los obstáculos anteriormente citados ya que con su invento se logro que el agua subiera y cayera sin importar las características geográficas en donde estuvieran localizadas las fabricas. Situación que vino a que en la industria se diera un crecimiento realmente notable y como lo dice Lastra Lastra, José Manuel:

¹⁰ **Lastra Lastra, Jose Manuel**, *Derecho sindical*, 4ta ed. Actualizada, Ed. Porrúa México 2003. pp 34-35

“Con el advenimiento de la maquina de vapor, la revolución industrial alcanzaría su mejor expresión y el mas rápido desenvolvimiento”¹¹.

Pudiéramos decir que con la maquina de James Watt realmente nace el trabajo industrializado puesto que la producción se acrecienta y es cuando empieza a darse la transformación entre las relaciones laborales. Esto no quiere decir que antes de la invención de James Watt no existiera este tipo de relaciones entre patronos y trabajadores, si las había pero como que aun guardaban algo de los gremios feudales. Y no solo hubo transformaciones dentro la relaciones laborales, sino también, en toda la estructura social.¹² Atrás quedaban los tiempos de los talleres familiares gremiales. Donde toda la familia laboraba sin un horario establecido que lo que se producía primero era para el consumo de la villa y después era para el comercio de fuera.

Otra situación que se empezó a dar fue la concentración de un gran numero de obreros en una misma fabrica y a la vez cada invento que salía era tan solo para sustituir a los obreros por la nueva maquinaria que hasta inclusive los obreros veían a las maquinas como si estas fueran las directamente responsables de que perdieran sus trabajos. La situación de los obreros no terminaba hasta ahí ya que en el campo no se podía conseguir un trabajo por lo que la población empezó a moverse a las zonas industriales y así generándose otro problema mas, que fue que la población de estas zonas empezó a crecer de manera tal que de repente rebaso los servicios públicos por que era tanta la migración de zonas rurales hacia la ciudad que estas empezaron a crecer de manera rápida y desproporcionada como lo relata Weidenfeld y Nicolson:

“Las ciudades y zonas industriales crecían rápidamente, sin plan ni supervisión, y los mas elementales servicios de la vida de la ciudad no conseguían ponerse a su paso.”¹³

Servicios como el drenaje o la limpieza empezaron a ser insuficientes trayendo como consecuencias epidemias como la tifoidea, tuberculosis, peste, etc. Y para empeorar esta situación, empezó haber una escasez de alimentos que culmino con un alto grado de

¹¹ ibidem, p. 36.

¹² ibidem. p. 26.

¹³ **WEIDENFELD AND NICOLSON**, Trad. de Felipe Ximenez de Sandoval, Las Revoluciones Burguesas , Madrid 1974. 1974, p. 362

hambruna entre la población mas pobre. Esto se dio por varios factores, uno fue que hubo malas cosechas y otra situación fue por la migración de las zonas rurales hacia los centros industriales quedando el campo un tanto abandonado. Todo lo dicho anteriormente solo ocurría en los centros donde vivían los trabajadores. Ya la situación en las fabricas era aun mucho peor para los trabajadores ya que los industriales solo tenían como objetivo el obtener el máximo de ganancias con un mínimo de inversión aunque esto significara salarios de lo mas bajo y con jornadas de trabajo que pudieran durar hasta mas de 12 horas, así como el empleo de niños y mujeres en labores y jornadas iguales a la de los hombres. En cuestión del salario hubo un fenómeno dentro de la economía, el dinero en efectivo empezaba a escasear por que los industriales empezaron a otorgar créditos a largo plazo por lo que muchos industriales con este pretexto pagaban los salarios con vales que eran cambiaderos solo en almacenes propiedad de los mismos industriales o inclusive pagaban en especie.

Cabe comentar también que con la llegada de la maquina de vapor otra industria que creció rápidamente fue la industria siderúrgica ya que la maquina de vapor de Watt necesitaba del carbón para poder funcionar así que la situación de los obreros dentro de las minas era aun mas peor que la de los obreros textiles pues de aparte de tener los bajos salarios, jornadas extenuantes tenían que enfrentar también el riesgo de los gases venenosos que se encontraban en el interior de las minas, los polvos que se producían al manejar los metales por lo que la salud de los obreros que trabajaban dentro de las minas era bastante precaria y que los empresarios no daban algún extra dentro del salario para compensar ese riesgo.

Otro fenómeno que nació durante la revolución Industrial fue la de la especialización, ya que el manejo de estas maquinas requería de personas altamente calificadas, por lo que empezó a ser necesario contratar gente con ciertos conocimientos.

En cuanto a las relaciones laborales, estas eran mas ventajosas para el patrón que para el trabajador, ya que si este ultimo terminaba con un contrato antes de tiempo las penas que se le imponían eran demasiadas severas como el encarcelamiento y en cambio si era el patrón este solo recibía el pago de algunas multas. El emplear a menores de edad era algo tan normal que se podían emplear en cualquier industria así fuera en la minería como en la industria textil pero el pago de sus salarios era inferior al de los adultos. Las

jornadas de trabajo eran igual para todos, tanto para hombres, mujeres o niños y que podían comprender hasta 16 horas con la llegada de la utilización de gas para alumbrar.

Como se puede ver en lo relatado en la parte de este capítulo la llegada de estas máquinas propició cambios muy importantes dentro de toda la estructura de la sociedad y es a partir de este momento en que nace un sistema económico llamado capitalismo y que empieza a penetrar en la sociedad, donde los poseedores de los medios de producción tienen el poder económico y que podían tener una gran influencia dentro del Estado. Pero no contaban que con la creación del trabajo industrializado tan solo vino a acentuar las diferencias entre ricos y pobres y la aplicación de una disciplina demasiado férrea dentro de los centros de trabajo tan solo propició que los trabajadores se unieran para terminar con todos estos abusos así como una falta de justicia con esto la clase más desprotegida empezó a tener conciencia de clase, por lo que empezó a unirse en grupos y que de esas uniones y movimientos nacería una nueva ideología que vendría a transformar a la sociedad, el socialismo. El inicio del socialismo se podría decir que empieza a partir de una serie de pequeños movimientos que se dan después de la Revolución Francesa, y no como creerían muchos que la Revolución Francesa fue un movimiento de lucha de clases antagónicas, ya que como se vio en el punto anterior el motivo que dio pie a la Revolución Francesa fueron intereses económicos entre la burguesía y la aristocracia. Pero volviendo a los movimientos que dieron forma para que surgiera el socialismo se dieron durante la etapa posrevolucionaria, como ya se había despertado en el pueblo la conciencia de que había dos clases antagónicas se empezaron a dar una serie de corrientes ideológicas y que podemos considerar que el inicio de este pensamiento se da con Francisco Emilio Babeuf (1760-1797) que planearía "*La conspiración de los Iguales*" y que se llevó a cabo en 1796. Dicha conspiración perseguía los fines de la igualdad entre ricos y pobres, entre poderosos y desprotegidos, pensamientos con una carga de derechos reivindicadores para los obreros. Podemos citar algunos de estos derechos que son la educación, la propiedad y trabajo. Babeuf consideraba que la revolución no había otorgado nada a la gran masa de trabajadores y que tan solo el poder había pasado a otras manos, a las de la burguesía.

Esta conspiración no se desarrolló plenamente ya que fue abatida por Napoleón Bonaparte.

A parte de Francisco Emilio Babeuf surgen otros pensadores durante y después de la revolución francesa y que podemos citar por ejemplo a Saint Simon el cual proponía que los grandes industriales fueran los que llevaran el control de la economía a favor de los mas desprotegidos, pero lo que realmente buscaba Saint Simon era acabar con la nobleza parásita que había creado Napoleón Bonaparte, o lo que propuso Francois Fourier, que los capitalistas aportaran dinero para la creación de comunidades de las clases mas bajas y poder ofrecer trabajo. Esta corriente de pensadores surgidos durante la época post revolucionaria tienen un gran peso dentro de las relaciones laborales ya que ponen en evidencia la desigualdad entre pobres y ricos, pero aun no se menciona una distinción de clases y mucho menos una lucha de clases. Pero vendría a preparar el camino que perdurara en el sistema económico y político de la sociedad occidental como lo expone G.D.H Cole:

*“...de la lucha de clases, aunque en pequeña escala y momentáneamente, una realidad manifiesta en la sociedad moderna, y en el curso de la batalla entre ricos y pobres condujo a que fuesen formuladas las doctrinas socialistas que, no siendo nunca mas que por un pequeño numero de partidarios, representaban sin embargo, un nuevo elemento en el desarrollo histórico de la sociedad occidental.”*¹⁴

A esta etapa se le conoce como socialismo utópico y no solamente se dio en Francia sino también en Inglaterra con la Revolución Industrial siendo tal vez su principal expositor Roberto Owen que propuso la creación de cooperativas de trabajadores, esto es, que los obreros fueran los dueños de los medios de producción. Cabe destacar que Robert Owen era también un empresario así que muchas de sus ideas socialistas las llevaba a cabo en sus propias empresas Pero a la par de Owen surgieron una serie de pequeños movimientos sociales que no hicieron mas que afianzar la conciencia de clase entre los trabajadores y siendo el primero de estos el llamado luddismo. Tal como se relato al inicio de este tema los obreros veían como las maquinas iban sustituyéndolos y en algunos se quedaban solo los trabajadores que supieran de manera diestra el manejo de dicha maquinaria, con lo que nació la especialización de la mano de obra, pero lo que realmente preocupaba al trabajador era en si la maquina, tal como si fuera ella la principal culpable

¹⁴ **G.D.H. COLE**, Trad. de RUBEN LANDA, *Historia del Pensamiento Socialista, los precursores (1789-1850)* Vol.1, México D.F. 195, p. 21

por lo que los trabajadores se empezaron a agrupar para destruir las maquinas y que podríamos aventurarnos a decir que este movimiento se puede considerar como el primero en la historia laboral. Este movimiento se le conoció como luddismo y que se inicio en Inglaterra en el año de 1811. Los trabajadores ubicaban a las fabricas donde algunos obreros fueran despedidos por la introducción de una nueva maquina, llegaban y sin mediar palabra alguna destruían toda la maquinaria que se encontraban a su paso. Siendo tal vez la primera acción de este movimiento, la que se hizo en contra de la maquina inventada por James Hargreaves, donde un grupo de trabajadores irrumpieron en su casa destruyendo su maquina. Esta acción la llevaban a cabo motivados por la acción que realizo un tejedor de nombre Nedd Ludd que llevo a cabo la destrucción de un telar por sentirse amenazado por dicha maquina por lo que varios obreros lo tomaron como un guía.

El momento contundente dentro de las primeras manifestaciones socialistas en la historia se da con la aparición de la *Carta del Pueblo*. Movimiento que surge de todas la organizaciones de obreros de Inglaterra. Este documento fue publicado en mayo de 1838 y contenía 6 puntos los cuales eran básicamente de carácter político ya que el parlamento estaba constituido por la burguesía y parte de la aristocracia sobreviviente ya que para ser miembro del parlamento era necesario percibir un salario elevado. Situación que cerraba las puertas para los obreros en la creación de leyes. Los seis puntos que contenía la carta del Pueblo son: derecho de sufragio para los varones, voto secreto, que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento, que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo, distritos electorales iguales y renovación anual del parlamento. El cartismo fue un movimiento realmente reivindicador de derechos para los obreros pero que no pudo prosperar, ya que, el poder burgués logro aniquilarlo además de que dentro del mismo movimiento había una división de fuerzas ya que había un grupo que perseguía el cambio pacifico sin necesidad de utilizar la violencia y otro que pensaba al contrario que era necesario el uso de la fuerza física. En tres ocasiones el movimiento trato de que fuera aprobada la carta por el parlamento. El movimiento empezaba a ejercer presión a través de manifestaciones, huelgas e inclusive con algunos levantamientos armados. Esto solo provoco que el Estado reprimiera el movimiento a través del uso de la fuerza publica. Siendo el ultimo acto de la Carta en 1848. Pero con esto tan solo se logro que las clases trabajadoras tomaran cada vez mas conciencia de que existía un antagonismo de clases. Durante la existencia de la carta había un abogado alemán que

analizaba el movimiento, este abogado era Karl Marx y que junto con Federico Engels pensaban que era necesario cambiar el régimen económico y político que había impuesto la burguesía. Para fines de este trabajo de investigación no abundaremos mucho en la filosofía del materialismo dialéctico de Marx y Engels y solo nos abocaremos en lo que tenga que ver esencialmente con el movimiento obrero. Marx pensaba que el capitalismo era un sistema que buscaba la explotación del hombre por el hombre

1.4 EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

1.4.1 LA CONSTITUCIÓN DE APATZINGAN

Después de la guerra de independencia de nuestro país se optó por preservar de manera transitoria la codificación novohispana, hasta que se creara una Constitución para esta naciente nación.

Un primer intento de crear una Constitución se dio con el proyecto creado por Ignacio López Rayón el 30 de abril de 1812, llamado Elementos Constitucionales, que no pasó de ser eso, solo un proyecto. En este proyecto no se contemplaba aun algún avance en materia laboral, tal vez lo referente a la prohibición de la esclavitud sería lo más cercano.

No es hasta junio de 1813 cuando José María Morelos y Pavón desde Chilpancingo; Guerrero, convoca a crear un poder constituyente. La fecha para constituir este congreso era para el 8 de septiembre de 1813. Morelos redactó un documento que nombro *Sentimientos de la Nación*. Los cuales el Poder constituyente debería tomar en consideración para la elaboración de la constitución. En este texto se puede tomar como un intento de legislar en materia laboral lo referente a igualdad de todos los ciudadanos ante la Ley y la prohibición de la esclavitud. Quedando plasmados ya en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana del 22 de octubre de 1814, siendo más precisos, en el título primero denominado Elementos Constitucionales que comprendían seis capítulos y que en cuestión laboral eran, el capítulo cuatro referente a la igualdad entre los ciudadanos de tener todas las mismas oportunidades de ejercer la

profesión que se quisiera siempre y cuando fuera lícita y en el cinco se trataba de la Libertad de poder ejercer sus derechos de trabajo.

La Constitución de Apatzingan tenía una fuerte influencia del pensamiento de los ilustristas de la revolución Francesa como Rousseau. Pero aun no podemos definirla como una Constitución de carácter Liberal, ya que aun a la Iglesia se le confería un poder dentro de ciertos campos de la vida civil.

La Constitución de Apatzingan no duro mucho tiempo, ya que la situación política de México, aun estaba en una situación delicada, ya que España aun tenía la esperanza de recobrar el territorio, emprendiendo una persecución de los caudillos que estaban detrás de la Guerra de independencia pero esto no impidió que la Constitución de Apatzingan fuera una de las mas avanzadas de su época en cuestión de derechos fundamentales del Hombre.¹⁵

1.4.2 EL PODER CONSTITUYENTE DE 1917

Como se sabe, durante la dictadura de Porfirio Díaz imperaba un trato desigual hacia las clases mas desprotegidas por los que detentaban un poder económico. Esto posiblemente se daba por que la Carta Magna de 1857 consagraba en su artículo 5 una libertad de poder abrazar la profesión que uno eligiera, pero si recordamos que la Constitución de 1857 se dio durante el momento en que las doctrinas liberales imperaban en Europa y en los Estados Unidos de América. Por lo que los trabajadores se consideraban en igualdad de circunstancias frente a los empresarios, inclusive la reglamentación de los contratos laborales se daba dentro del derecho civil, esto es, los trabajadores tenían que aceptar los términos que ofrecieran los empresarios, jornadas de trabajo que podían llegar hasta dieciséis horas, sin descanso alguno durante la semana y aceptar el salario que se ofreciera. Esto era una clara tendencia del pensamiento liberal en el que el Estado no tenía que intervenir en la protección de la clase trabajadora ya que como todos poseemos derechos naturales estamos en igualdad de condiciones. Y si a

¹⁵ **José Luis Soberanes Fernández:** *Historia del derecho Mexicano*, 8va ed. México, distrito Federal, Editorial Porrúa, 2001, 94 p.

todo esto le sumamos la actitud pasiva del General Porfirio Díaz, de intervenir a favor de los trabajadores, se empezaron a dar algunos movimientos laborales de los cuales podemos citar los de Río Blanco, Cananea y Papantla como los de mayor importancia, pero que tal vez no fueron detonantes para que surgiera un movimiento social encaminado a la reivindicación de derechos obreros. Con esto si se empezaba a dar una conciencia de clase un tanto incipiente, pero al fin y al cabo en los trabajadores se sembraba esa conciencia. Estos movimientos no pasaron de ser solo un levantamiento ya que como dijimos líneas arriba, Porfirio Díaz no tenía la intención de inclinarse a favor de los trabajadores por lo que la intervención de la Fuerza pública en contra de estos no se hizo esperar.

Los Hermanos Flores Magón fueron los que le dieron estructura y organización al movimiento obrero a través del Partido Liberal Mexicano. Siendo el punto más importante de los Flores Magón fue la publicación del Manifiesto del Partido Liberal Mexicano en 1906.

Así podemos citar también la creación de la Casa del Obrero Mundial dentro de los movimientos sociales encaminados a la reivindicación de los derechos de los obreros, pero como desde un principio la lucha de los trabajadores tuvo la tendencia de no intervención en el ámbito político y que inclusive en un Congreso Obrero realizado en Veracruz en 1916 se declararon los principios de la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana que en su punto 3 establecía que cualquiera de sus miembros que llegaran a aceptar un cargo público dejaran de pertenecer a la Confederación.

Cabe resaltar que inclusive todas las fuerza obreras realmente no intervinieron directamente en la lucha armada de la revolución ya que esta tuvo como principio la lucha agraria e inclusive fue bandera de la Revolución.

En este punto de este trabajo de investigación se pretende ver como se fue dando la materia laboral durante el constituyente de 1917, por lo tanto, no nos hemos abocado a la narración de la historia de los movimientos obreros que se dieron antes del Congreso Constituyente pero lo que si podemos observar es que los obreros siempre estuvieron ahí presentes, peleando por sus derechos.

Originalmente cuando Carranza ya había quedado al frente del país tenía como objetivo la reforma de la Constitución de 1857 tal como lo estableció en el plan de Guadalupe, pero viendo que el movimiento obrero era realmente fuerte tuvo que hacerle modificaciones para incluir un programa de ayuda y protección a los trabajadores.¹⁶ Logrando así la socialización de la Revolución Mexicana Con esta adición al Plan de Guadalupe tuvo que convocar a un Congreso Constituyente.

Cabe hacer mención que antes del Congreso Constituyente, en algunos estado ya se había legislado en materia laboral como fue en el caso del Estado de México donde se expidió en abril de 1904 una Ley en donde se manifestaba que el patrón estaba obligado a indemnizar al trabajador así como a su familia en caso de accidentes de trabajo.

Después vino la Ley que Bernardo Reyes expidió en Nuevo León en noviembre de 1906, en donde ya se define lo que es un accidente de trabajo, además, de que ya quedo mas detallado en que iban a consistir las indemnizaciones.

Así se siguieron después en otros estados diferentes leyes relativas al trabajo, pero siendo tal vez la mas completa, la que expidió Cándido Aguilar en Veracruz el 19 de octubre de 1914. En esta ley se establecía una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya y tal vez algo realmente innovador fue la reorganización de la justicia obrera a través de las Juntas de Administración Civil en donde se llevarían a cabo las soluciones a los problemas surgidos entre trabajadores y patronos. En esta Ley ya se percibía algo de la necesidad de la socialización de las leyes para que ya dejaran de ser totalmente de corte liberal.

Ya iniciadas las sesiones del Congreso Constituyente el 1 de diciembre de 1916, la primera sesión referente a la materia laboral se dio con la discusión de reformar el artículo 5 de la Constitución de 1857, estas reformas incluían la adición de un párrafo el cual establecía una jornada de trabajo de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños, descanso semanal, indemnización por accidentes de trabajo, participación de los trabajadores en la utilidades de la empresa así como la creación de juntas de conciliación y arbitraje.

¹⁶ **Colección Foro Laboral** Serie Conferencias, Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo No. 5, Editorial Popular de lo Trabajadores, México 1981, 1era ed. Pp. 13-14

Cabe hacer mención que la comisión encargada de reformar el artículo 5, pedían la igualdad de salario a igualdad de trabajo.

Esta adición al artículo 5 fue atacado por algunos constituyentes, ya que, consideraban que la protección que se trataba de otorgar a los trabajadores resultaba un tanto insuficiente con este párrafo. Por lo que tuvo que ser suspendida la discusión y aprobación del artículo 5. hasta que no se presentara realmente otra redacción mas completa tal como lo comenta Francisco Quiroz Acuña ¹⁷

Por lo que los Constituyentes empezaron a crear todo un capítulo referente al trabajo, pero, como este era demasiado extenso y su contenido no podía incluirse en las garantías individuales pues se tuvo que crear dicho capítulo.

Siendo que el 23 de enero de 1917, el dictamen de los artículos 5 y 123 fue aprobado y ya sin ninguna crítica fue aprobado.

1.4.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Después de creada la Constitución de 1917, así como de su artículo 123, en todo el país se empieza a notar la necesidad de crear una disposición legal de carácter federal en materia laboral para que se pueda aplicar en todo el territorio nacional.

Esto viene a consecuencia de que constitucionalmente los estados se le otorgaba la facultad de legislar en materia laboral. Pero muchas de estas disposiciones legales se contravenían entre si o incluso hasta con la misma Constitución. Además de que muchos de los conflictos llegaban a rebasar el ámbito local de sus autoridades.

Por estas situaciones en un periodo que comprende de abril de 1926 a marzo de 1927 se giraron diversas circulares en las cuales se decretaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a través de su Departamento de Trabajo conociera de los conflictos

¹⁷ Idem. p. 33

que resultaban ser los que provocaban mas confusión en distinguir que autoridad debería de resolver dicho conflicto. Estos conflictos resultaron ser de las Industria ferrocarrilera, minera y textil.

Por estas circunstancias se determino que era necesario la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje entrando en funciones el 27 de septiembre de 1927. Esto se puede considerar como un primer paso para que se empezara a pensar en crear un Código Federal del Trabajo.

Pero para dar antes ese paso se tenia que reformar el articulo 73 y 123 de la Constitución, para así poder facultar solamente al congreso de legislar en materia laboral.

Cosa que sucedió con el Presidente interino Portes Gil. Que presento la iniciativa de reforma de los artículos antes citados el 26 de julio de 1929 y dicha iniciativa fue aprobada el 22 de agosto de 1929. Ya con esto quedaba el camino listo para poder expedir un Código Federal del Trabajo.

Durante el tiempo que se presento la iniciativa de reforma de los articulo 73 y 123 constitucionales y su debida aprobación se presento un primer proyecto del Código Federal del Trabajo en julio de 1929. Proyecto que fue redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu.

Dicho proyecto no fue aprobado, principalmente por la antipatía hacia Portes Gil tal como lo relata Nestor de Buen ¹⁸

Posteriormente vino un segundo proyecto que presentaba cambios comparada con el primero desde le titulo ya que este ya no se le denominaba Código sino Ley. Ya era urgente crear esta legislación laboral de carácter federal puesto que al haber realizado las reformas a los artículos 73 y 123 constitucionales se había generado una especie de caos en los estados de la federación, ya que en muchos casos había una especie de vacío legal, puesto que muchas legislaciones quedaban incompletas y como los estados ya no tenían facultad de legislar en materia laboral muchos conflictos quedaron sin resolver.

¹⁸ **Nestor de Buen L.**, *Derecho del Trabajo, Tomo I*, décimo tercera ed. México, Distrito Federal, Ed. Porrúa, 2000, 370 p.

Por lo que de inmediato el Presidente Ortiz Rubio, el 29 de enero de 1931 le solicito al Secretario de Industria, Comercio y Trabajo dirigiera una comisión que redactara el proyecto. Dicha comisión estuvo integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García.

Terminado el proyecto se realizo una convención obrero patronal para así poder presentar las conclusiones con los sectores interesados. No hubo grandes desacuerdos sobre el proyecto, tal vez, por la urgencia de que ya se aplicara la Ley a nivel federal y poder poner orden en los conflictos laborales en todo el país.

La Ley Federal del Trabajo entro en vigor el 18 de agosto de 1931.

1.4.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Después del 18 de agosto de 1931 cuándo se publico la Ley Federal del Trabajo, se sucedieron diversos acontecimientos en el campo laboral siendo algunos de los mas trascendentales los siguientes: la creación de la CTM el 29 de febrero de 1936; siendo su fundador Vicente Lombardo Toledano; a la celebración de un pacto obrero-patronal el 7 de abril de 1945 celebrado entre la CTM y la CANACINTRA, en donde, se renuncia al derecho de huelga solo haciendo uso de esta en casos extremos tal como lo narra Nestor de Buen ¹⁹; nace una nueva figura dentro del sindicalismo que es el “charrismo sindical”, esto es lideres sindicales que no pugnan por los intereses de los trabajadores sino lo que le dicten el Estado o los Patrones; nace la Ley del Seguro Social en 1942; se constituye el 30 de abril de 1952 La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos; se adiciona el inciso B) al articulo 123 constitucional relativo a los trabajadores del Estado. Como se dijo al principio de este punto, no son todos los acontecimientos, pero sirvieron para preparar el camino para la creación de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esta Ley se empezó a preparar desde diciembre de 1960 siendo Presidente Adolfo López Mateos, por lo que nombra a una Comisión que se encargara de redactar un proyecto,

¹⁹ Idem, 382 p.

esta Comisión esta formada por Salomón González Blanco, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva.

Este Proyecto no logro llegar a que se llevara a cabo una nueva Ley Federal del Trabajo pero si sirvió para logra importantes reformas constitucionales.²⁰

Principalmente a las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado A del articulo 123 Constitucional.²¹

Tienen que pasar 7 años mas para que de nueva cuenta se iniciara otro proyecto para una nueva Ley, ahora durante el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, designando una Comisión para la redacción del proyecto quedando integrado por las misma personas del proyecto anterior, solo adicionando a Adolfo López Aparicio. Ya quedando concluido el Proyecto a principios de 1968 se les pidió a los obreros como a los patrones que hicieran observaciones al proyecto.

Por parte de los patrones hubo desacuerdos, no querían tantas mejoras a las prestaciones de los trabajadores.

Después de que los sectores interesados hicieran sus observaciones, por fin se pudo poner en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo el 1 de mayo de1970.

²⁰ Idem, 392p

²¹ **De la Cueva Mario**, *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I*, decima ed., Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1985 56 p.

Capítulo II

MARCO CONCEPTUAL

2.1 TRABAJADOR

Para el derecho del trabajo, son dos las partes fundamentales que son el objeto de su estudio, el trabajador y el patrón, y que a partir de ellos se derivaran otros elementos, situaciones y complejidades. Pero para conocer a fondo esto es necesario conocer y principalmente entender el concepto de estas figuras básicas dentro del derecho del Trabajo

La figura del Trabajador será la primera que analizaremos en su concepto y empezaremos tomando el concepto que maneja la Ley Federal del Trabajo en su art. 8°:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Tomando la primera parte del concepto tenemos que *Trabajador es la persona física...*, esto es, que las personas jurídicas jamás podrán ser consideradas como trabajadores solo las personas físicas, individuales. Siendo enfático Jorge Olvera Quintero nos da su punto de vista en la primera parte del concepto legal de trabajador:

“...el trabajo es una actividad que la persona humana, ya se intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada en forma personal y no por terceros, por ser la persona humana, la titular de los derechos y obligaciones.”²²

Inclusive cuándo se trata de contratos colectivos, a la firma del contrato se individualiza solo a la persona física esto es cuando un trabajador firma su contrato lo hace a su nombre y no a nombre de una persona jurídica..

²² Olvera Quintero Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Distrito Federal, Ed. Porrúa, 2001, p. 88.

Cabe hacer mención que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 3° se dejaba abierta la interpretación de que trabajador se pudiera considerar hasta a las personas morales ya que textualmente decía *“Es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”*.

La otra parte del concepto legal de trabajador nos indica que se prestara un trabajo personal subordinado a otra persona ya sea física o jurídica.

Esa parte de *trabajo personal* nos indica que solo el trabajador, aquel que inicia la relación laboral, será el que desempeñara el trabajo y no un tercero, ya que se estaría desvirtuando el concepto de trabajador y de la relación laboral tal como lo explica Nestor de Buen:

*“Podemos afirmar que lo fundamental de esta característica se pone de manifiesto cuando se trata de determinar si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por si mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá que concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral.”*²³

Se agregaría a lo anterior que efectivamente esa relación ya no tendría un carácter laboral, sino civil o hasta mercantil, y se estaría presente ante otra figura en el derecho laboral y que analizaremos en este mismo capítulo.

En esta parte del concepto se encuentra el elemento por el cual se da una relación laboral, dicho elemento es la subordinación.

La subordinación es la parte más importante para definir el concepto de trabajador y para que se de una relación laboral, ya que, todo trabajador debe estar bajo las ordenes, dirección técnica, dependencia, etc., como se le quiera llamar, pero este elemento es necesario para que realmente esa relación entre dos personas pueda ser tutelada por el Derecho de trabajo, ya sin este elemento estaríamos frente a otra figura que sería regulada por el derecho civil ya que sería una prestación de servicios profesionales.

²³ Nestor de Buen L., *Derecho del Trabajo, Tomo I*, décimo tercera ed. México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 2000, p. 493

Es importante hacer hincapié con este elemento del concepto ya que de esto dependerá de que se de la relación laboral. Por lo que es importante que definamos que es la subordinación.

Por subordinación se entiende que es la acción de estar bajo las ordenes de un superior jerárquico. Entendiéndolo para los fines del derecho del trabajo lo podríamos definir como seguir las ordenes para llevar a cabo un trabajo o como lo explica Jorge Olvera Quintero:

“...la subordinación implica por parte del trabajador un deber jurídico de obediencia en cuanto al poder jurídico de mando del patrón, en relación a la modalidad, prácticas, estilos e instrucciones sobre el trabajo a desarrollar.”²⁴

En este concepto vemos que se encuentran un deber de obediencia por parte del trabajador y un poder de mando por el patrón que no solamente lo indica el art. 8° de la Ley Federal del Trabajo sino también lo indica el art. 134 fracc. III de la misma Ley y que textualmente nos dice:

“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.”

Pero José Dávalos agrega un elemento mas para poder definir la subordinación:

“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.”²⁵

Este elemento nos indica que el trabajador deberá obedecer al patrón en todo lo relacionado al trabajo solo durante su horario laboral fuera de este ya no existirá la subordinación. Tal vez con la excepción de que el patrón y trabajador hayan pactado horas extras fuera del horario habitual.

²⁴ Op. Cit. p 89.

²⁵ **Dávalos José**, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª ed., México, Editorial Porrúa 2007 88 p.

Con estos conceptos y elementos nos podemos atrever a dar nuestro concepto de subordinación laboral y que sería:

La subordinación laboral será toda obligación que tiene el trabajador de obedecer la dirección técnica del patrón durante los horarios laborales

2.2 PATRON

Para llegar al concepto de patrón tomaremos el que nos proporciona nuestra Ley federal del Trabajo, tal como lo hicimos con el concepto de trabajador. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 , primer párrafo, nos dice:

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

Tomando la primera parte de la definición legal tenemos que Patrón puede ser ya sea una persona física o moral, esto es, así sea un pequeño taller en el cual solo hay un dueño o una gran empresa donde sean varios los dueños, no importa, ya que el trabajador no está obligado a conocer la calidad jurídica de su patrón tal como se establece en la siguiente tesis jurisprudencial:

PATRON, EL TRABAJADOR NO ESTA OBLIGADO A CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DEL.

El trabajador no está obligado a conocer la calidad jurídica de su patrón; y dentro del proceso laboral no son aplicables las rígidas normas del proceso civil, en cuanto a la determinación de las partes, sino que debe atenderse esencialmente a la relación laboral, tal como aparece demostrada en el juicio.

Amparo directo 6799/62. Eleazar Bracamontes Plancarte. 6 de septiembre de 1963. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Sexta Epoca. Volumen LXXV, Quinta Parte. Tesis: Página: 23. Tesis Aislada.

También hay algo importante en relación al segundo supuesto de que puede ser una persona moral por lo que Ley lo contempla, como toda persona moral, no siempre es posible determinar o individualizar para el trabajador con quien esta estableciendo una relación laboral. Por lo que la Ley en su artículo 11 establece que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Para algunos autores como Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera este precepto legal indica quienes son los verdaderos empleados de confianza ²⁶, pero para nosotros este precepto va mas allá, ya que también es una forma de facilitarle al trabajador, a quien puede señalar como patrón y por lo consiguiente que quede obligado.

El art. 11 de la Ley Federal del Trabajo tiene un segundo párrafo, el cual tiene mas que ver con una característica de lo que vendría a ser un intermediario que con el concepto de patrón ya que en el primer párrafo queda establecido lo que es un patrón.

2.3 EMPLEADOR

Se decidió incluir el concepto de empleador en este trabajo de investigación, por la tendencia de la globalización hacia el medio laboral. Puesto que la Organización Internacional del trabajo utiliza este concepto como un sinónimo de patrón, además de que muchas legislaciones de América así como la española utilizan este vocablo. También sin olvidar la doctrina.

Por ejemplo en la doctrina española Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia nos indican que empleador es:

“...la persona que ofrece un empleo al trabajador asalariado, que lo emplea efectivamente y que utiliza sus servicios.”²⁷

²⁶ **Trueba Urbina Alberto.** *Ley Federal del Trabajo Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía.* 82ª edición actualizada, México, Editorial Porrúa, 2001, 28 p.

²⁷ **Martín Valverde, Antonio; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín y García Murcia, Joaquín.** *Derecho del trabajo,* Madrid, Editorial Tecnos S.A., 1991, p 189.

O el concepto de empresa que da el art. 2º, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo del Brasil y que lo define como:

“Es la empresa, individual o colectiva, que, asumiendo los riesgos de la actividad económica, admite, asalaria y dirige la prestación de servicios.”

Dicho concepto no es muy del agrado de Victor Mozart Russomano:

“Bajo criterio exclusivamente doctrinario, sin embargo, ese concepto no perdura, por que es unilateral e incompleto, en principio, por la circunstancia de que identifica al empleador con la empresa y, no, con la persona natural o jurídica del empresario.”²⁸

Por los dos conceptos arriba enunciados nos podemos dar cuenta de que nuestra legislación es un poco mas precisa, ya que el art. 10 de nuestra legislación laboral si nos indica que puede ser una persona física o moral, además de que los conceptos en comento agregan un elemento mas; que es el salario. Cosa que en nuestra legislación laboral no lo menciona en el concepto de patrón.

Lo que nos parece ideal, ya que muchas veces el que emplea directamente al trabajador no es el que paga su salario.

Por lo que los conceptos arriba enunciados podrían dar pie a triangulaciones en las relaciones laborales ya que el trabajador estaría obligado a reconocer como empleador o patrón al que le pagara su salario, aunque este no utilizara sus servicios y se viera directamente beneficiado.

Y el que realmente emplee al trabajador y se vea beneficiado por el servicio de este, no se le considere como patrón.

²⁸ **Mozart Russomano, Victor y Bermúdez Cisneros, Miguel.** *El empleado y el empleador*, 1era edición, México D.F., Cardenas Editor y Distribuidor, 1982, p 131.

En lo referente a la palabra empleador, se nos hace mas actual y no tan apegado a la costumbre y mas como se explico al principio de este punto de la tendencia hacia la globalización en materia laboral.

2.4 INTERMEDIARIO.

Este elemento dentro de los sujetos del derecho del trabajo es importante, ya que en la actualidad y a nivel mundial esta tomando mayor importancia. Dentro de nuestro derecho laboral esta reglamentado fundamentalmente en los artículos 12, 13 y 14 de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo el articulo 12 el que nos da el concepto de Intermediario y que tomaremos para el análisis en este trabajo de investigación y que dice:

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

Esta definición nos indica que el intermediario puede aparecer en dos momentos distintos dentro de la relación laboral. Uno puede ser antes de la constitución laboral tal como nos lo explica José Dávalos:

“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.”²⁹

En la explicación anterior nos dice que el intermediario solo interviene en la contratación tal como lo indica una parte del articulo 12 en comento. Pero el otro momento en que el intermediario puede aparecer es todavía mas importante. Ya que él mismo puede ser parte dentro de la relación laboral con el trabajador. Si, esto es, que el intermediario firma como patrón así como con todas las obligaciones que conlleva una relación laboral.

²⁹ **Dávalos José**, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª ed., México, Editorial Porrúa 2007. p. 95

En el artículo 13 se establece como se maneja la situación de insolvencia por parte de los intermediarios, para que los trabajadores no se vean afectados con situaciones de insolvencia por parte de los intermediarios ya que se puede dar que muchas de las empresas que contraten a través de un intermediario a trabajadores, no sean parte dentro de un contrato de trabajo por lo que se creería que no tendrían ninguna obligación hacia ellos.

Y por último el artículo 14 confirma la obligación solidaria entre el intermediario y el beneficiario directo. Además de que establece dos derechos para los trabajadores que fueron contratados por intermediarios, uno es el de igualdad de los trabajadores contratados por el intermediario ante trabajadores que fueron contratados directamente por la empresa en donde presten sus servicios.

El otro derecho es de que el trabajador no se le podrá hacer un descuento o tomar parte de su sueldo por el hecho de que un intermediario lo haya podido colocar en un empleo.

Es importante recalcar que el tema del intermediario es el tema principal de este trabajo de investigación por lo que será tratado más a fondo en el capítulo III.

2.5 EMPRESA

El concepto de empresa puede ser muy amplio ya que se le pueden dar connotaciones económicas, fiscales, etc. Por ejemplo, en economía la mayoría de los autores la define básicamente como un conjunto de bienes que está destinada a la producción de servicios o bienes, buscando una ganancia económica, corriendo el riesgo el empresario.

Este concepto como se dijo es de índole puramente económico, pero para el objeto de nuestro estudio tomaremos un poco el de la Ley Federal del Trabajo y de algunos autores en derecho laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 nos dice

“Art. 16 Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...”

El concepto de la Ley se queda a la mitad del camino de la definición económica, aparte de que no muestra algún sentido social cuando el derecho del trabajo es puramente social.

Por lo que analizaremos los conceptos de autores que si le dan un sentido social.

Baltasar Cavazos Flores dice:

“Por nuestra parte, estimamos que la empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad socialmente útil.”³⁰

El concepto de Jorge Olvera Quintero es un poco mas extenso y completo:

“Es un ente social, prioritariamente económico y con trascendencia social, por ser una palanca fundamental para crear empleos y mantener a los hombres empleados en ellas. Debe ser entendida como una comunidad, que el derecho debe de regular dado el interés de los contrarios, los de los empresarios y de los trabajadores, en todo caso ante los riesgos de la empresa deben tener prioridad los derechos de los trabajadores.”³¹

De ambos conceptos podemos desprender un elemento esencial que define socialmente a la empresa que es el conflicto de intereses entre el empresario y los trabajadores. Jorge Olvera Quintero va un poco mas allá ya que no solamente la ve como un conjunto de bienes que busca un beneficio económico sino también, como una creadora de empleos además de que esos conflictos de intereses deben ser regulados por el derecho.

Entonces para nosotros la empresa quedaría de la siguiente forma:

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, México ed. Trillas 1997 p 139

³¹ OLVERA QUINTERO , Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Distrito Federal ed. Porrúa 2001 p 95

“Es un conjunto de bienes dirigidos por un empresario que busca un objetivo económico y social, económico por obtener un beneficio pecuniario con un mínimo de riesgo y social para crear empleos con una mínima inversión”

2.6 BOLSA DE TRABAJO

Al momento de consultar a varios autores para poder dar un concepto de Bolsa de Trabajo, nos dimos cuenta de que ninguno proponía algún concepto. Siendo que actualmente este es un elemento de importancia dentro del derecho del trabajo, ya que con la gran demanda de empleos, estas bolsas de trabajo resultan muchas veces un buen medio para canalizar a los trabajadores en empresas que necesiten de estos.

Donde si se encuentran una pequeña referencia de las Bolsas de Trabajo es en la misma Constitución, en la fracción XXV, párrafo primero del art. 123 y que dice:

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

En si dicha fracción no nos da un concepto de Bolsa de Trabajo, tan solo nos indica que será un medio para poder colocar a los trabajadores en empleos y que su servicio a estos será gratuito.

Para poder dar un concepto de Bolsa de Trabajo analizaremos las experiencias tenidas en la búsqueda de empleo. Por lo regular las Bolsas de Trabajo son oficinas sin ningún objeto de lucro ni para el trabajador ni para las empresas y por lo regular se ubican en instituciones educativas, gubernamentales o hasta en instituciones religiosas.

Por lo expuesto anteriormente nos atrevemos a dar el siguiente concepto:

Son oficinas publicas o particulares que buscan realizar una labor social a traves de la colocación de trabajadores en empresas, no buscando una retribución de carácter económico por parte de los trabajadores o de la empresas.

2.7 AGENCIA DE COLOCACIÓN

A diferencia de la Bolsa de Trabajo, la Agencia de Colocación, si cuenta con un concepto legal que lo encontramos en el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores en su articulo 11 que dice:

“Para los efectos de este reglamento se considera agencia de colocación de trabajadores con fines lucrativos, toda persona física o moral, de carácter particular, que de manera directa o indirecta, encauce a los demandantes de trabajo hacia quienes requieran sus servicios, con el objeto de obtener una contraprestación por ello.”

Como se puede observar la agencia de Colocación y la Bolsa de Trabajo buscan un mismo objetivo pero con una gran diferencia, el buscar un lucro como negocio que es.

A nuestro parecer el concepto legal de las agencias de Colocación es clara, nosotros le agregaríamos que la agencia fuera considerada coobligado en la relación laboral junto con la empresa que requiriera al trabajador si aquella contratara directamente al trabajador.

2.8 CONTRATO DE TRABAJO.

El concepto de Contrato de Trabajo es uno de los que mas dividen opiniones junto con el de Relación Laboral.

Esas divisiones se dan principalmente por proponer que si los derechos y obligaciones entre un trabajador y un patrón tiene que tener como fuente un contrato o la simple relación laboral.

Antes que nosotros demos nuestro punto de vista, analizaremos los conceptos legales de Contrato de Trabajo y de Relación Laboral

Empezaremos por tomar el concepto de contrato individual de trabajo que maneja la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, párrafo segundo:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que se 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.”

Con este concepto podemos ver que la manifestación de voluntad entre el trabajador y el patrón puede plasmarse de cualquier forma sea verbal, escrita o tacita, bajo el nombre que sea, convenio, contrato o acuerdo, no importa, mientras que el trabajador se obligue a prestar un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario se le llamara Contrato individual de Trabajo y en ese mismo momento el trabajador quedara bajo la protección del derecho laboral.

Aun así cuando nuestra legislación laboral se inclina hacia la teoría relacionista, la Ley Federal del Trabajo reglamenta al Contrato Individual del Trabajo. Por ejemplo en el art. 24 se dan dos condiciones que deben de imperar en los Contratos Individuales del Trabajo.

1. Bajo que condiciones tendrá que laborar el trabajador.
2. El escrito que se realice se hará en dos ejemplares uno para el patrón y otro para el trabajador.

Mientras que en el art. 25 se enlistan los elementos para la elaboración del Contrato Individual de Trabajo.

Con los artículos analizados llegamos a la conclusión que el contrato Individual del Trabajo es un complemento de la relación laboral mas no una condición para que existe la relación laboral.

Por que al fin y al cabo, si el Contrato Individual de Trabajo no cumpliera con algunos de los elementos que se enuncian en el art. 25 de la Ley Federal del Trabajo, esto no quiere decir que se deban de aplicar la reglas de un contrato civil.

2.9 RELACION LABORAL.

El concepto que nuestra Ley Laboral da de la Relación laboral la pone como el centro de enteres en el derecho del trabajo, tal como lo dispone el art. 20 en su párrafo primero:

“Se entiende por relacion de trabajo, cualquiera que se el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”

Dicho concepto, tiene en esencia también el elemento principal para ser considerado trabajador, la subordinación.

Por que este elemento de la subordinación es tan importante?. Por que al existir este elemento ya estamos ante una relación laboral, la cual quedara reglamentada por nuestra legislación laboral. Se manifieste o no se manifieste la voluntad del trabajador a través de un contrato.

Pero hay que tener cuidado sobre la subordinación la cual ya quedo explicada en el punto 2.1 de este capitulo.

Nuestra legislación laboral a través del concepto de relación laboral hasta cierto punto protege al trabajador de las situaciones que están viviendo actualmente con la creación de nuevas relaciones laborales. Por ejemplo las agencias de colocación con fines de lucro o los outsourcing como se les conoce actualmente, en donde los trabajadores firman un contrato laboral, pero quedan subordinados con otra empresa. Esta situación es el punto

esencial de este trabajo de investigación y mas adelante daremos inclusive algunas soluciones a esta tendencia.

2.10 OBLIGACION LABORAL.

Para dar una definición de obligación laboral tomemos un poco del concepto de obligación en el campo civil tal como nos lo define Rafael Rojina Villegas:

“...como una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado acreedor, esta facultado para exigir de otro sujeto denominado deudor, una prestación o una abstención.”

Esta definición nos habla de una obligación cuando se da una relación entre sujetos en igualdad de condiciones y que por lo tanto en dicha relación se aplicara las normas del derecho civil.

Pero que sucede cuando las partes en una relación laboral no se les puede considerar en igualdad de condiciones donde el patrón se encuentra en una ventaja principalmente económica ante el trabajador como seria la definición de obligación laboral?.

Demofilo de Buen citado por Nestor de Buen nos proporciona una división de las obligaciones civiles con la laborales llamándoles de la siguiente manera: obligaciones especiales e institucionales, quedando en las primeras las de carácter civil y las segundas en la relaciones laborales.

Y el mismo Demofilo de Buen cita las diferencias entre ambas obligaciones para que podamos entender cada una de ellas.

- a) *Las especiales son meras relaciones humanas; por el contrario las institucionales son “ideas encarnadas en una corporal estructura, después de una gestación social”.*
- b) *Las obligaciones especiales proceden de una ideación subjetiva y nacen en virtud de un acto imputable a la voluntad humana... para una efímera*

para motivos momentáneos, extinguiéndose muchas veces a seguida de nacer”. La institucionales “ se revelan como entidades o cosas permanentes, o destinadas por la naturaleza a serlo, aunque su destino se malogre.

- c) *“Las institucionales son replicas o reproducciones de modelos, moldes, o ejemplares, acuñados con firmes caracteres, a los que cada uno puede añadir ligeros retoques. Las especiales se desenvuelven en el mundo de la autonomía donde cada uno configura su ambiente jurídico.”*

Con los incisos anteriores se clarifica lo que vendría a ser una obligación laboral, por el ejemplo en el inciso a) lo podemos ejemplificar con un contrato de arrendamiento de un bien inmueble en donde las obligaciones quedaran entre dos personas en igualdad de condiciones, a diferencia del reparto de utilidades como una obligación laboral ya que esta figura del reparto es una institución. En el inciso b) lo podemos ejemplificar con un contrato de comodato, donde la obligación terminara cuando se devuelva el objeto prestado. En la obligación laboral lo podemos entender con la entrega del aguinaldo así cuando aun la relación laboral termine. Y por último, con el inciso c) confirmamos que el contrato laboral es tan solo un complemento de la relación laboral. Mientras que las obligaciones especiales se harán de acuerdo a lo establecido por las partes y que sus voluntades quedaron plasmadas en un contrato.

Ahora ya podemos dar un concepto de obligación laboral quedaría de la siguiente manera:

Será la facultad de exigir por alguna de las partes en la relación laboral el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo sin importar la fuente de la obligación laboral.

Esta definición al contrario del derecho civil donde se toma como fuente de las obligaciones al contrato. Para nosotros, y aunque se oiga repetitivo, la fuente de la obligación laboral será siempre la relación laboral, que si bien puede existir un contrato, este no será precisamente de donde nacerá la obligación laboral ya que el cumplimiento de dicho contrato se vera contemplado dentro de la obligaciones incluidas en la legislación laboral.

CAPITULO III

MARCO LEGISLATIVO

3.1 ANALISIS DEL ARTICULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN RELACIÓN A PATRON.

En el artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no se contempla una definición de patrón, pero si se establecen seis obligaciones para el patrón y que de las cuales se fundamenta todo el Derecho del Trabajo. Estas obligaciones son las siguientes: la de habitación para los trabajadores y sus familias, la capacitación y adiestramiento, la indemnización por riesgos de trabajo, la prevención de accidentes y permitir la estabilidad laboral.

Estas obligaciones las veremos una por una, mas no nos detendremos a analizarlas de manera muy profunda ya que el objeto de esta tesis es ver de que manera se evaden estas obligaciones a través de la subcontratación.

En muchas de las fracciones no se menciona al patrón, pero si a la empresa y que como ya sabemos la empresa es un todo y por lo tanto queda comprendido el patrón

La obligación de proporcionar habitación a los trabajadores queda comprendida en la fracción XII párrafo primero que dice:

“XII. Toda empresa, agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.”

Esta obligación se encuentra reglamentada en el título cuarto, capítulo II de la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) así como en los reglamentos respectivos a esta última Ley.

El INFONAVIT será el medio para que los patrones cumplan con la obligación de proporcionar habitación a los trabajadores a través de aportaciones del 5% sobre los salarios integrados de los trabajadores, es importante resaltar lo del salario integrado como lo establece el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

ARTICULO 143. *Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios...*

Tomando en cuenta el precepto anterior, mientras más prestaciones otorgue una empresa a sus trabajadores ya sea a través de un contrato individual de trabajo o de contratos colectivos, mayor será la aportación que haga el patrón hacia el INFONAVIT, lo que devengará en que el trabajador tendrá una mayor cantidad para poder disponer de un crédito. Pero cuando el trabajador es subcontratado, por lo regular la empresa de capital humano solo le otorgará la prestación mínima legal, cuando los trabajadores que fueron contratados directamente por la empresa usuaria tendrán un mayor número de prestaciones teniendo como consecuencia una mayor aportación patronal al INFONAVIT.

Como podemos observar una primera forma de evadir una obligación laboral para una empresa que se ve beneficiada por la subcontratación.

Algunos pensarán que de todos modos la empresa intermediaria cumple con la obligación hacia los trabajadores, tal vez sí, pero de una manera en que los mayores beneficiados serán siempre las grandes empresas por que ya no tendrán que dar la aportación del 5%.

Cae mencionar que la aportación patronal al INFONAVIT son deducible de impuestos así que, tanto la empresa usuaria como la intermediaria de todos modos se ven beneficiadas, y el trabajador solo se le da una pequeña ayuda.

Para terminar diremos que el INFONAVIT será una institución descentralizada tripartita, esto es, estará compuesto por representantes de los patrones, de los trabajadores y del Gobierno.

La segunda obligación patronal que se encuentra comprendida en la fracción XIII del artículo 123 constitucional apartado A, es la referente a la capacitación, y que textualmente nos dice:

XII. Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Esta fracción de la constitución se encuentra reglamentada en el capítulo III bis del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo y que por lo consiguiente esta institución se encuentra más detallada, porque inclusive se nos indica cuál es el porqué de la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores entre otras muchas cosas y que analizaremos lo más básico de esta figura.

En el artículo 153 A de la citada Ley nos indica que la capacitación y el adiestramiento serán el medio para que los trabajadores puedan elevar sus niveles de vida y productividad. Con este precepto podemos compararlo con lo dicho por nuestra Constitución. En esta se entiende solo como una obligación más para el patrón y en cambio en la Ley Federal del Trabajo ya le da un sentido más de carácter social como lo explica Nestor de Buen:

“Esta diferente manera de establecerse la fórmula obliga desde el punto de vista sistemático, a una toma de posición. Nosotros hemos preferido considerar la capacitación y el adiestramiento, en primer término, como el derecho subjetivo de carácter social que la ley menciona y, en segundo lugar, en la perspectiva de la obligación patronal”³²

³² DE BUEN, Nestor, *Derecho del trabajo vol. II* 16ª ed. Ed. Porrúa México 2002 p.319

Después en el artículo 153-f se indica cuáles serán los objetivos a alcanzar con la capacitación y el adiestramiento y son los siguientes:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador, en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad y
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

En los artículos subsiguientes se comenta la forma en que se organizara el impartir la capacitación, siendo algo de lo más fundamental los siguientes puntos:

- El lugar destinado para impartir la capacitación o adiestramiento puede ser tanto dentro de la empresa como fuera de esta, siempre y cuando haya consenso entre los trabajadores y los patrones en donde impartirla.
- El horario en el cual será impartida puede ser tanto dentro del horario de trabajo como fuera de este, en esta cuestión del horario algunos autores manejan que la capacitación se debe dar dentro del horario de trabajo, ya que es donde el trabajador pondrá en práctica lo que vaya aprendiendo. Algunos otros manifiestan que si la naturaleza de los conocimientos del trabajador se tiene que trasladar algún otro lado para que se le imparta la capacitación por lo tanto tendrá que ser fuera del horario laboral. Para nosotros debe haber un equilibrio, pensando siempre en que el trabajador debe de tener siempre un tiempo para su persona y familia por lo que siempre se procurara respetar esos tiempos.
- Los trabajadores durante la capacitación tendrán que asistir puntualmente a todas las actividades inherentes a la capacitación; seguir las indicaciones del personal que imparta la capacitación o adiestramiento y presentar los exámenes requeridos para evaluar los conocimientos adquiridos durante los cursos.
- Todos los cursos que se impartan tanto por parte de la empresa como por instituciones debidamente reconocidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberán otorgar una constancia de conocimientos para los trabajadores.

Dichas constancia deberán de llevarse bajo un control por la empresa, dicho control se enviara también a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Siguiendo con el artículo 123 Constitucional apartado A en su fracción XIV, se establece otra responsabilidad para el patrón, la cual es, que este tendrá que pagar la indemnización correspondiente por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, trayendo como consecuencia la muerte o tan solo la incapacidad temporal o permanente que le impida trabajar.

Esta institución queda debidamente reglamentada en la Ley federal del Trabajo a través del título noveno y que en lo básico se nos indica la responsabilidad por los riesgos de trabajo se alcanza para todas las relaciones laborales incluyendo los trabajos especiales con la excepción de las relaciones laborales dentro de los talleres familiares.

También nos da la definición de riesgos de trabajo que son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Después nos da la diferencia entre los accidentes y enfermedades de trabajo. Siendo los accidentes de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo. Siendo que esta lesión se presente en cualquier momento y lugar dentro de la jornada laboral e inclusive la ley contempla los accidentes que se produzcan del traslado del domicilio del trabajador al centro de trabajo o viceversa.

La enfermedad de trabajo será todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a trabajar.

Las causas producidas por los riesgos del trabajo serán la incapacidad temporal donde el trabajador tendrá una pérdida de sus facultades o aptitudes que le imposibiliten de manera parcial o total para desempeñar su trabajo por algún tiempo. La incapacidad permanente parcial es cuando existe una disminución de facultades para continuar

trabajando por ejemplo el operario de maquinas troqueladas que pierda el sentido del oído. La incapacidad permanente total será la pérdida de facultades o aptitudes que le imposibiliten al trabajador para continuar desempeñando cualquier trabajo en su vida. Si el trabajador antes de que sufriera el riesgo de trabajo se encontrara en situaciones que tuvieran que ver con su indiosicracia, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no serán, motivo para que el trabajador no reciba el total de su incapacidad así como las prestaciones debidas.

Aparte de la indemnización a la que tiene derecho el trabajador, también tendrá derecho a las siguientes prestaciones: asistencia medica y quirúrgica; rehabilitación; hospitalización; medicamentos y material de curación y aparatos de prótesis y de ortopedia necesarios.

La ley contempla cuatros situaciones por las cuales el patrón queda excluido de cumplir con el pago de la indemnización así como de las prestaciones antes citada y estas excepciones se dan virtualmente solamente en los accidentes de trabajo y no así en las enfermedades. Estas excepciones son las siguientes:

- Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez al momento de ocurrir el accidente.
- Si el trabajador por estar consumiendo alguna droga o narcotico ocurre el accidente, pero si consumia estos, por prescripción medica y que hubiere dado aviso al patron y presentando la receta medica.
- Si el trabajador se lesiona a si mismo o con el acuerdo de un tercero y
- Si el accidente es resultado de una riña o de intento de suicidio.

Es importante recalcar que en el precepto constitucional sobre la obligación de indemnizar a los trabajadores se toca un punto muy importante de que esta obligación subsistirá aun cuando el trabajador haya sido contratado a través de un intermediario. El precepto constitucional es muy claro en esto

Estos serian los punto mas importantes en relación a los riesgos de trabajo pero después en la articulo 123 constitucional apartado A en su fracción VX se enuncia una obligación mas para el patrón y que será el de implementar medidas de seguridad así como programas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta obligación se encuentra reglamentada en el mismo titulo noveno, artículos 504 y del 509

al 512-F. En los cuales se establecen las medidas que tendrá que tomar el patrón para evitar accidentes de trabajo, la organización de comisiones de seguridad e higiene que estarán compuestas por el mismo número de representantes de los patrones y de los trabajadores y que su función principal será la de investigar las causas de los accidentes y enfermedades, y así poder proponer planes, medidas para prevenirlos.

3.2 ANALISIS DE LA RELACION LABORAL DENTRO DEL ARTICULO 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El artículo 5to. constitucional consagra la garantía individual del trabajo. En los párrafos de este artículo se manifiesta por ejemplo la libertad de poder elegir el trabajo que mejor nos convenga siempre y cuando sea lícito. En otros de sus párrafos nos indica que nadie podrá ser obligado a trabajar sin su consentimiento y sin una retribución. En el penúltimo y último párrafos de este artículo se habla sobre el contrato de trabajo, en el penúltimo se indica que solo se prestará el trabajo convenido en el contrato de trabajo y por el tiempo que fije la ley y si en dicho contrato se pactara la renuncia de los derechos mínimos que fije la ley se tendrán como no puestos.

En el último párrafo indica que la falta de cumplimiento por parte del trabajador solo se le podrá obligar por la responsabilidad civil sin que se le pueda coaccionar al trabajador.

Como vemos los dos últimos párrafos parecen indicarnos que nuestro derecho laboral es de carácter contractual ya que, en ningún otro párrafo del artículo se menciona la relación laboral o al menos que se presuponga. Si es importante que en el artículo 5to. constitucional se mencionara la relación laboral, porque así el esfuerzo de los trabajadores no sería tratado como un objeto de comercio dentro de las relaciones actuales entre empresas de capital humano y empresas usuarias para que así quedara en rango constitucional la relación laboral con todo lo que conlleva la relación laboral como lo explicamos en el capítulo II punto 2.9 de este trabajo de investigación

3.5 ARTICULOS 11, 12 Y 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INTERPRETADOS DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A LA DOCTRINA Y A LA JURISPRUDENCIA.

Los artículos que analizaremos en esta parte tratan sobre los representantes del patrón así como el de la figura del intermediario.

Empezaremos tomando los conceptos de la legislación y que transcribiremos:

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

El art. 11 indica quienes serán considerados representantes del patrón, y según por lo puestos enunciados en el precepto legal vemos que serán los trabajadores de confianza, siempre y cuando, sus funciones sean de dirección o administración. Y cualquier acto que lleven a cabo con el trabajador tendrá que responder el patrón.

ARTICULO 12. *Intermediario es la persona que contrata o interviene de otra u otras que presten servicios a un patrón.*

El artículo 12 es directo en cuestión a dar el concepto de patrón, ya que establece que será esa persona que contrata, esto es, que el intermediario celebre un contrato laboral con el trabajador aunque este último esté subordinado a un tercero y no al intermediario; o interviene en la contratación de el trabajador o trabajadores, aquí sucede que el intermediario desaparecerá en el momento en que patrón y trabajador formen la relación laboral.

ARTICULO 13. *No serán considerados intermediarios, sino patrones, la empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de la relaciones de trabajo 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.*

Este artículo se aplica cuando el intermediario no desaparece, en la relación laboral ya que este será el que contrate al trabajador para la realización de obras que beneficien a un tercero, estas obras las llevara a cabo con elementos propios que puedan garantizar las obligaciones con los trabajadores en esta situación el intermediario dejara de serlo para entonces tener la calidad de patrón.

Se podrá dar el caso de que intermediario que haya contratado al trabajador para la realización de las obras arriba citadas, no sea totalmente solvente para poder hacer frente a las obligaciones laborales, entonces, en este momento según la Ley será solidariamente responsable con el beneficiario de las obras o servicios, nosotros nos preguntamos entonces, lo siguiente: que denominación se les dará al beneficiario de la obra y al que contrato directamente al trabajador. Para nosotros en las dos hipótesis planteadas en el artículo en comento, para ambas figuras tanto el beneficiario de la obra como el intermediario ambos deberán ser considerados como patrón y así se podrá evitar una simulación de una relación laboral.

Ahora veamos como la doctrina interpreta los artículos anteriores, ya que son diferentes puntos de vistas.

Empecemos con Alberto Briceño Ruiz dando su interpretación al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el que trata sobre los representantes del patrón, el autor nos dice desde un principio que no debe de confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza. Puestos que las funciones que establece el artículo 11 se comprenden dentro de las funciones de los trabajadores confianza, puesto que la ley aclara que las funciones de administración o dirección tendrán que ser de carácter general para que así puedan ser considerados trabajadores de confianza.

Después Alberto Briceño Ruiz confirma su posición con lo siguiente:

“Cuando hablamos de funciones de dirección y de vigilancia, estas caen dentro de la figura de trabajador de confianza, si son de carácter general; todo trabajador de confianza, que realiza dichas funciones, es un representante del patrón; pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza. El término de representante es amplio, el de trabajador de confianza, restringido.”

Para finalizar con la interpretación del autor analizado pongamos su concepto de representante de patrón:

“El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo.”

Siguiendo con el mismo artículo veamos que nos dice Mario de la Cueva al respecto. Desde la primera línea de su interpretación la artículo 11, Mario de la Cueva deja en claro que no se debe de considerar a los representantes del patrón sujetos de relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

Siguiendo con el autor en comentario hace una observación de que no es necesario un mandato jurídico para ser representante del patrón, ya que no lo dispone así la Ley.

Después Mario de la Cueva da en 4 puntos el final de su interpretación al artículo 11, siendo los siguientes:

- a) las tres personas que se indican al principio del artículo 11 y que después sigue la frase “y demás personas”, indican que solo su mención es ejemplificativa.
- b) En este punto Mario de la Cueva continúa con la posición de que no es necesario un mandato jurídico para ser considerado como representante del patrón.
- c) El autor afirma que la última línea del artículo en comentario es clara en cuestión de lo que el representante del patrón haga en la relación laboral obliga a este último.

- d) El autor manifiesta que se debe de interpretar de una manera amplia el artículo, para así buscar un beneficio para el trabajador que consistiera en la permanencia de este en el trabajo.

Para José Dávalos los representantes del patrón, son un sector de los trabajadores de confianza, esto es, no serán considerados todos los trabajadores de confianza como representantes del patrón, sino, todos aquellos que el patrón les haya delegado cierta autoridad.

Volviendo con Mario de la Cueva en su interpretación de los artículos 12 y 13, antes quisiéramos comentar sobre su opinión sobre esta figura que para nosotros resulta más acertada y que por lo tanto vale la pena transcribirla tal cual:

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

Después de estas líneas pasemos ahora como Mario de la Cueva interpreta los artículos en comento. El autor nos indica que en el cuerpo del artículo aparece el término contrato lo cual no es de importancia, ya que siguiendo la corriente relacionista de nuestra ley laboral, la intermediación se dará antes de la relación laboral. Además el autor considera que al momento de la prestación de trabajo ya sea con el intermediario o con el beneficiario de la obra, será el punto de partida para la aplicación de la legislación a favor del trabajador.

Ahora veamos que nos dice otro autor, Euquerio Guerrero, este autor estima que el artículo 13 busca dar una solución a la simulación que se da entre las relaciones laborales, siendo que los patrones utilizan la figura del intermediario para poder contratar a los trabajadores con salarios inferiores de los que usualmente pagarían.

Para terminar con su interpretación del artículo 13, Euquerio Guerrero, menciona que la última parte del artículo en comento, establece la responsabilidad del verdadero

intermediario, ¿por que el verdadero intermediario?, porque el trabajador estando subordinado a un patrón con el cual no suscribió un contrato laboral y que este patrón es insolvente, pero si suscribió un contrato laboral con un intermediario, con el cual, no esta realmente subordinado pero que si es solvente al contrario del patron que tiene el poder de subordinación sobre el trabajador.

Ahora veamos como ve los artículos 12 y 13 de la LFT el autor Nestor de Buen. Para este autor, a pesar de que la figura del intermediario se encuentra en el artículo 12 de la Ley en comento y que además en los artículos 13, 14 y 15 trata de reglamentarla, sigue siendo una figura muy recurrida por parte de los empresarios para poder eludir las obligaciones laborales ante los trabajadores.

Posteriormente el autor enumera cinco hipótesis en las que se sucede el intermediario, pero para nosotros, son dos las que mejor ejemplifican al intermediario y son las siguientes:

En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que esta se establezca en forma directa entre dos personas.

En esta hipótesis cabrían como ejemplo las bolsas de trabajo gratuitas para los trabajadores, ya que estas bolsas de trabajo solo se encargaran de buscar a los trabajadores que una empresa necesite para que posteriormente la empresa y el trabajador celebren un contrato laboral siendo que la bolsa de trabajo termino su función. La segunda hipótesis.:

“...el intermediario actúa a nombre propio y crea entre el y los trabajadores una relación directa, generalmente con el animo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley. A su vez entre la empresa principal y el Intermediario, sedicente patrón, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración.”

Esta hipótesis encaja bastante bien con la situación que se está dando actualmente, principalmente con las empresas de capital humano, esto es, estas empresas contratan directamente al trabajador pero estas no serán beneficiadas directamente con el esfuerzo de los trabajadores ya que estos prestarán sus servicios aun tercero el cual no suscribió ningún contrato laboral ya que el único contrato que suscribió fue con la empresa de capital humano.

Después Nestor de Buen, interpreta al artículo 13 de la LFT como una subrogación personal en relación a la figura del patrón ya que si el beneficiado directamente del esfuerzo del trabajador y que no celebró contrato alguno con este último se le transmitirán todas las obligaciones contraídas por una relación laboral.

Ahora veamos de que manera la jurisprudencia interpreta el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Aunque son nulas las tesis que toquen el artículo en comento para interpretarlo, solo se pudo ubicar una tesis que establece como requisito para poder reconocer el carácter de representante de patrón, el de que el Consejo de Administración haya hecho dicho nombramiento como Gerente Administrativo. Dicha tesis la transcribimos para que sea más entendible.

*Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo V, Parte TCC
Página: 502
Tesis: 737
Jurisprudencia
Materia(s): laboral*

GERENTE, QUIEN TIENE EL NOMBRAMIENTO DE, ES REPRESENTANTE DEL PATRÓN.

Si quien compareció al juicio laboral por la persona moral demandada, acreditó ser gerente administrativo de la misma por nombramiento que en su favor hizo el Consejo de Administración respectivo, esa circunstancia lo coloca en el supuesto del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo y es suficiente para que se le reconozca el carácter de representante del patrón para los efectos de dicho precepto.

Sigamos ahora con el artículo 12 de la ley Federal del Trabajo interpretado por la jurisprudencia. Se pudo ubicar una tesis que interpreta de manera muy puntual el artículo en comento. E inclusive dicha tesis mantiene la esencia relacionista de nuestra legislación laboral, ya que antepone la subordinación laboral sobre el contrato laboral. Dicha tesis la transcribimos a continuación:

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 7a Época

INTERMEDIARIO EN MATERIA LABORAL.

SI SE JUSTIFICA QUE LOS TRABAJADORES LABORARAN BAJO LA SUBORDINACION DE LA EMPRESA DEMANDADA Y NO DE QUIEN LOS CONTRATO PARA QUE TRABAJARAN EN LA PRIMERA, ES EVIDENTE QUE LA EMPRESA QUE LOS CONTRATO SOLO FUE INTERMEDIARIA, DESCRIBIENDOSE LA HIPOTESIS DEL ARTICULO 12 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 497/75. LA TIERRUCA, S. A. 10 DE ENERO DE 1976. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: GUILLERMO VELASCO FELIX.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEPTIMA EPOCA, VOL. 85, 6A. PARTE, P. 49.

En relación al artículo 13 hay diversas tesis que lo interpretan. Por ejemplo esta primera que transcribiremos nos indica que esas empresas que ejecuten trabajos en beneficio de otra tendrán el carácter de patronos si cuentan con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones laborales. Y sino fuera así entonces ambas empresas tanto la que contrato como la que se beneficio con las obras serán solidarias de dichas obligaciones.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 7a Época

PATRONES, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS INTERMEDIARIOS QUE NO DEMUESTREN LA CALIDAD DE (ARTICULO 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

PARA QUE LAS PERSONAS QUE EJECUTEN TRABAJOS EN BENEFICIO DE OTRA PUEDAN TENER LA CALIDAD DE PATRONES, SE REQUIERE QUE COMPRUEBEN QUE CUENTAN CON ELEMENTOS PROPIOS SUFICIENTES PARA CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES QUE DERIVAN DE LAS RELACIONES CON SUS TRABAJADORES, Y SI ESTA CIRCUNSTANCIA NO SE DEMUESTRA, SE PRODUCE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS BENEFICIARIOS DIRECTOS DE LAS OBRAS, POR LAS OBLIGACIONES CONTRAIDAS CON LOS TRABAJADORES, ATENTO AL TEXTO DEL ARTICULO 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

*AMPARO DIRECTO 2417/79. JOSEFINA RUIZ GARCIA. 12 DE ABRIL DE 1984.
UNANIMIDAD DE 5 VOTOS. PONENTE: VICTOR MANUEL FRANCO PEREZ.*

*SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEPTIMA EPOCA, VOLS. 181-186,
7A. PARTE, P. 259.*

Una siguiente tesis confirma lo dicho anteriormente:

***INTERMEDIARIOS, SU RESPONSABILIDAD SOLIDARIA, CON LOS
BENEFICIARIOS DIRECTOS DE LAS OBRAS O SERVICIOS.***

SI BIEN ES CIERTO QUE DEL CONTRATO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA Y EL CONTRATISTA CODEMANDADO, SE DESPRENDE QUE EL CONTRATISTA CONTRATARA TRABAJOS EN FAVOR DE LA EMPRESA Y DOTARA A SU PERSONAL DE LOS MEDIOS DE TRANSPORTE Y HERRAMIENTAS ADECUADOS, PARA QUE LAS PERSONAS QUE EJECUTAN TRABAJOS EN BENEFICIO DE OTRA PUEDAN TENER LA CALIDAD DE PATRONES, SE REQUIERE QUE COMPRUEBEN QUE CUENTAN CON ELEMENTOS PROPIOS SUFICIENTES PARA CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE DERIVAN DE LAS RELACIONES CON SUS TRABAJADORES; SI ESTA CIRCUNSTANCIA NO SE DEMUESTRA, SE PRODUCE UNA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA PARA TALES EFECTOS CON LOS BENEFICIARIOS DIRECTOS DE LAS OBRAS O SERVICIOS, POR LAS OBLIGACIONES CONTRAIDAS CON LOS TRABAJADORES, ATENTO EL TEXTO DEL ARTICULO 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

AMPARO DIRECTO 3021/93. MARIA EUGENIA GAYTAN FLORES. 17 DE JUNIO DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: MARIA SIMONA RAMOS RUVALCABA. SECRETARIO: JESUS GONZALEZ RUIZ.

VEASE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEPTIMA EPOCA, CUARTA SALA, PRECEDENTES QUE NO HAN INTEGRADO JURISPRUDENCIA 1969-1986, PAGINA 341.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, OCTAVA EPOCA, TOMO XII, MES DE DICIEMBRE DE 1993, P. 891.

Como podemos observar para que una empresa se le considere patrón tendrá que demostrar que cuenta con elementos propios suficientes para hacer frente a las obligaciones contraídas con los trabajadores de no ser así habrá responsabilidad solidaria.

Luego hay otra tesis en la cual se advierte que aun cuando una empresa acepta ser patrón, por el solo hecho de absolver a la otra para que esta no tenga que cumplir con sus obligaciones, no es suficiente, ya que tiene que demostrar que cuenta con los elementos suficientes para cumplir con las obligaciones laborales. Ya que no bastara dicha declaración y la otra empresa tendrá que seguir siendo solidaria en las obligaciones laborales.

3.4 EXISTENCIA DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Dentro de nuestro ámbito laboral, las agencias de colocación han sido de gran ayuda para poder facilitar la colocación de los trabajadores en las empresas donde se requieran cubrir vacantes y mucho mas en las etapas donde la crisis del desempleo se agudiza mas, tal como nos lo dice José Dávalos:

“Las agencias de colocación son verdaderos oasis en el páramo inmenso del desempleo”³³

Hace 15 o 20 años una parte de los desempleados utilizaban este medio para poder obtener un empleo y gran parte de las veces lograban su objetivo, ya que, las agencias de colocación contaban con una gran base de datos donde tenían información acerca de empresas que requerían cubrir puestos con trabajadores. Así que la función de las agencias de colocación era tan solo poner en contacto al candidato a ocupar el empleo con la empresa que necesitaba cubrir la vacante.

Dando paso a que la empresa contratara directamente al trabajador y que la agencia de colocación no tuviera nada que ver en la naciente relación laboral. Esto es, había una relación bilateral. Ahora actualmente las agencias de colocación han pasado de ser un mero enlace entre el empleado y la empresa en ser una parte mas en la relación laboral dándose así una relación triangular, siendo explicado de la siguiente manera: el trabajador es contratado por la agencia de colocación y por lo tanto esta es la que paga la

³³ **Dávalos José**, *Tópicos Laborales: derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas*. México Porrua 1998. 2da Ed actualizada p. 25

remuneración al trabajador, pero la fuerza de trabajo beneficia a un tercero, que inclusive es el que tiene el poder de subordinación y la dirección técnica sobre el trabajador. Con la situación antes mencionada se da pie a que nazca una subcontratación y que inclusive Domingo Gil nos da las condiciones necesarias para que surja la subcontratación:

“1a. Que exista una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador usuario;

2a. que el servicio sea prestado de manera exclusiva, al menos en el horario y durante el tiempo de la prestación del mismo, y aun cuando dicho servicio no sea permanente, y

3a que el trabajador no sea "oficialmente" considerado asalariado del empleador usuario, sea porque se le considere asalariado de un segundo empleador (con el que el empleador usuario mantiene una relación contractual que justifique el uso del trabajador), sea porque se le considere un trabajador independiente.”³⁴

Así también en una monografía que se encontró en la internet se enumera tres casos en los que se daría una subcontratación:

Que una persona natural o jurídica tenga la calidad de empleador respecto de un trabajador, cuestión determinada por el criterio de subordinación o dependencia.

Que dicho empleador no tenga escriturado el respectivo contrato de trabajo en calidad de empleador.

Que concurra la presencia de un tercero, persona natural o jurídica, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador a título de empleador, produciendo como resultado el encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado.³⁵

³⁴ GIL, DOMINGO, *El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, Rafael Alburquerque, Nestor de Buen México Porrua, 2000 p. 248

³⁵ <http://www.monografias.com/trabajos65/subcontratacion-servicios-transitorios/subcontratacion-servicios-transitorios2.shtml>

Inclusive las agencias de colocación con fines de lucro han sido reglamentadas a través de un Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores de dicho reglamento se han tenido tres, siendo el primero el de 14 de abril de 1934, cuando aun estaba vigente la primera Ley Federal del Trabajo. Después entro en vigencia una mas el 23 de noviembre de 1982 y por ultimo y la mas reciente es la de 3 de marzo de 2006 y en donde se nos explica las disposiciones generales, autoridades en materia de trabajo para la colocación de trabajadores, derechos y obligaciones de las agencias y la vigilancia, inspección y sanciones administrativas.

En dichos reglamentos se manejan dos conceptos de agencias de colocación las de sin fines de lucro y las de con fines de lucro. En los dos últimos reglamentos el concepto de agencias de colocación sin fines de lucro son en esencia parecidos, y que serán aquellas agencias que no buscan una contraprestación económica por sus servicios, dentro de estas agencias de colocación podemos poner de ejemplo a las que se encuentran en instituciones educativas, sindicatos, asociaciones religiosas etc.

Ahora veamos el concepto de agencias de colocación con fines de lucro que son las que mas nos interesan en este trabajo de investigación y empezemos viendo el concepto que nos da el reglamento del 23 de noviembre de 1982 en su artículo 11:

“Para los efectos de este Reglamento se considera agencia de colocación de trabajadores con fines lucrativos, toda persona fisica o moral, de carácter particular, que de manera directa o indirecta, encauce a los demandantes de trabajo hacia quienes requieran sus servicios, con el objeto de obtener alguna contraprestación por ello.”

Y veamos el concepto del artículo 2 del actual Reglamento:

“Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

I. Agencia de colocación de trabajadores con fines de lucro: Las personas fisicas o morales de derecho privado, dedicadas a prestar el servicio de colocación de trabajadores y que obtienen por ello una retribución económica.”

Como podemos observar en el concepto del reglamento anterior se dice que: *las agencias de colocación de trabajadores con fines lucrativos serán toda persona física o moral, de carácter particular*, cuando el reglamento actual cambio el termino, *carácter particular* por el *de derecho privado*. Queriendo decir que todas esas personas físicas o morales tendrán que ser sujetos del derecho privado remontándonos de inmediato a que el Estado no podrá establecer agencias de colocación con fines lucrativos. Por lo que este cambio se denota un poco más técnico.

Continuando con el reglamento de noviembre de 1982 contiene la siguiente frase “...*que de manera directa o indirecta, encauce a los demandantes de trabaja hacia quienes requieran sus servicios,..*”, esto es, la función de la agencia de colocación era simplemente la de encausar a las personas que fueran idóneas para cubrir los puestos de trabajo y que al final la empresa que los requería los contratara.

En el reglamento actual se modifica la frase anterior quedando de la siguiente manera “...*dedicadas a prestar el servicio de colocación de trabajadores...*” Así como quedo esta frase, encierra todo el significado de la del reglamento anterior ya que al prestar el servicio de colocación de trabajadores se comprende que la agencia lo que hará será el conseguir a los trabajadores idóneos.

El Reglamento anterior termina el concepto con la siguiente frase “...*con el objeto de obtener alguna contraprestación por ello.*”, dicha frase no nos indica que tipo de contraprestación será esta, si es en especie o en dinero.

En cambio el reglamento actual es claro a decir que esa contraprestación es en dinero ya que termina de la siguiente manera: “...*y que obtiene por ello una retribución económica.*” En relación de las obligaciones y prohibiciones no hubo grandes cambios entre el reglamento anterior y el actual. Posiblemente siendo un poco mas específicos en el Reglamento actual, principalmente, el artículo 6 que dice que no se podrán hacer distinciones por ningún motivo y como acto siguiente enlista dichos motivos.

Aunque el reglamento actual se olvido del orden de preferencia para encausar a los aspirantes hacia las empresas como lo establecía el Reglamento anterior, dicho orden se refería a que los que representaran la única fuente de ingresos en su familia se tendrían

como primera opción para encausarlos a las fuentes de trabajo. Tal y como lo establecía el artículo 2 del reglamento anterior. Pero y que aun así lo establece la Constitución a través del artículo 123 fracc. XXV párrafo segundo. Ahora el reglamento actual no toma en cuenta esta condición, ahora hasta la suple con la siguiente frase: *“No se consideraran discriminatorias las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada.”*

Olvidándose de que el trabajador sea la única fuente de ingresos de su familia

Tal vez esa determinación de desaparecer esta condición se deba a que el actual reglamento se dio durante un gobierno totalmente neoliberal y que uno de sus intereses fue de que las empresas obtengan los mayores beneficios posibles, sin importar el bienestar de las familias de los trabajadores.

Otro artículo que contenía el Reglamento de 1982 y que establecía, que para otorgar una autorización para hacer funcionar una Agencia de colocación con fines lucrativos, se haría de forma excepcional y a juicio de la autoridad competente, cuando se tratara de contratar a trabajadores que tuvieran que realizar trabajos especiales y en la actualidad esto ya no es aplicable ya que las agencias de colocación se han multiplicado en los últimos 8 años y ya no hacen contrataciones para trabajos especiales que según nuestra Ley Federal del Trabajo serían, trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, tripulaciones aeronáuticas, trabajadores ferrocarrileros, de autotransportes, etc. Ahora las agencias de colocación “contratan”, ya no encausan a los trabajadores para trabajos especiales sino para cualquier tipo de trabajo, así sea un archivista, un capturista, un afanador, etc. A pesar de que el Reglamento anterior indicaba que la autorización para las agencias de Colocación con fines lucrativos se otorgaría de manera excepcional se ha podido constatar que dichas agencias ahora son el común denominador en nuestro territorio nacional y que ya no son autorizadas de manera excepcional ya que por una solicitud que envié el que escribe esto, al Sistema de Solicitudes de Información el 20 de Octubre de 2008 con folio 0001400073508 y que fue contestada el 11 de noviembre de 2008 se informó que hasta esa fecha de contestación de la solicitud, en el país se tenían 206 agencias de colocación con fines lucrativos autorizadas y 34 agencias de colocación sin fines lucrativos, entonces nos preguntamos, ¿estas 206 agencias fueron autorizadas de manera excepcional?. Nosotros nos imaginamos que no fue así ya que, estas agencias se han convertido en un verdadero mercado de trabajadores donde estos son

realmente tratados como mercancías entre las agencias y las empresas que necesiten cubrir sus vacantes.

3.5 LA SUBSTITUCIÓN PATRONAL CONFORME AL ARTICULO 41 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En nuestra ley Federal del Trabajo se contempla la figura de la substitución patronal para que los trabajadores no queden desprotegidos de los patrones que quisieran desentenderse de sus obligaciones laborales transcribamos el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo para que podamos analizarlo:

***Artículo 41.** La substitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el termino de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.*

El termino de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Para empezar podemos darnos cuenta de que el precepto legal nos indica que si se diera esta circunstancia, no afectaría en nada a la relación laboral ya existente puesto que esta es una situación jurídica objetiva como indica José Dávalos:

“El cambio de propietario no puede afectar a la relación de trabajo, por ser una situación objetiva jurídica; es decir, el vinculo se establece entre el trabajador y la fuente de trabajo.”³⁶

Esta situación de que la relación laboral no sufrirá ninguna modificación se dará ya sea por la transmisión total de la empresa o por alguno de sus establecimientos, no importa, la

³⁶ **DAVALOS JOSÉ**, *Temas laborales derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas*. México Porrúa 1998. 2da Ed actualizada p.43

única condicionante es de que los bienes que pasen a ser propiedad del patrón sustituto sean esenciales para la producción de la empresa, esto es, si se enajenan bienes secundarios que afecten en las actividades principales de la empresa no se dará la sustitución patronal.

Otro punto muy importante dentro la sustitución laboral es el aviso a los trabajadores de que se dará esta sustitución patronal, para que así se pueda dar la responsabilidad solidaria entre el patrón sustituto y el sustituido. La fecha que da el precepto legal para que esta responsabilidad solidaria permanezca es de seis meses, contados a partir de la fecha de aviso que se haya dado al sindicato o a los trabajadores, este aviso debe ser por escrito ya que la falta de dicho aviso daría lugar a la responsabilidad solidaria por tiempo indeterminado entre ambos patrones tal como lo establece la siguiente ejecutoria:

Patrón, sustitución de. Sino se da aviso a los trabajadores el sustituido sigue siendo solidariamente responsable. De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo de la Ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con este requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

Ejecutoria: Informe 1975, 2ª parte, 4ª sala, p 65.-A. D. 3232/74. Federico Sánchez Rivera y otro. 10 de marzo de 1975. U.

CAPITULO IV

MARCO HIPOTETICO

4.1 DESPROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES QUE SON CONTRATADOS POR AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

En nuestros días las agencias de colocación con fines de lucro, se les conoce como outsourcing, termino importado de los países desarrollados. En nuestro país las agencias de colocación son hoy por hoy una alternativa para las grandes empresas, ya que a través de las agencias de colocación con fines de lucro u “outsourcing”, las empresas se pueden liberar de la gran carga que implican los derechos laborales que tienen los trabajadores y que los simpatizantes de la corriente neoliberal disfrazan esta tendencia como un paso adelante para la economía.

Pero en la realidad las agencias de colocación fines de lucro no son mas que unos centros de renta de trabajadores, porque las grandes empresas usuarias solamente van en busca de los servicios de aquellas para obtener a los empleados que necesiten y de los cuales les pagaran a las agencias de colocación una tarifa por cada empleado que ocupen.

Aunado a todo lo anterior también es de preocuparse la flexibilización de los derechos laborales que las empresas tratan de que queden legitimadas en la legislación y principalmente las tendientes a la subcontratación a través de las agencias de colocación con fines de lucro, como nos lo explica Enrique de la Garza:

“Sin entrar a este concepto tan debatido y con tantas implicaciones para las legislaciones laborales, existen proyectos legislativos en México que tiene un fuerte tono flexibilizador. Como sabemos, la flexibilidad del trabajo esta relacionada con la subcontratación desde el momento en el que la empresa descentraliza una parte de sus actividades hacia otra empresas o individuos y en esa medida puede de manera mas sencilla desde el punto de vista de las protecciones laborales legales o contractuales, tener trabajadores mas fáciles de

despedir, de acuerdo con las fluctuaciones de la demanda de los productos de la empresa que subcontrata.”³⁷

Siendo además de que las condiciones laborales de los trabajadores se ven menguadas con esta clase de subcontratación como lo indica Domingo Gil:

“Estas “nuevas” modalidades de utilización de la mano de obra se caracterizan por la precariedad del empleo y de la carencia o escasez de beneficios y protección laborales para los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas.”³⁸

Algo realmente denigrante también para el trabajador es que se le trata como un objeto del cual le sacan provecho dos figuras, la empresa empleadora o usuaria y la agencia de colocación contrariando lo expuesto en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo el cual claramente en su párrafo primero nos dice:

“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...”

Como podemos ver con lo expuesto por el artículo citado es totalmente contrario lo que sucede en la realidad puesto que las agencias de colocación con fines de lucro y las empresas que solicitan sus servicios llevan a cabo contratos mercantiles por cierta cantidad de trabajadores que serán, y permítanme la expresión, rentados a la empresa usuaria algo realmente inconcebible.

El trabajador firma un contrato laboral con la agencia de colocación y que por lo tanto el trabajador se queda con la idea de que su patrón es la agencia de colocación y que es el único responsable hacia el o trayendo como consecuencia que el trabajador o conozca a ciencia cierta quien sea su empleador tal como nos lo indica Mario Pasco Cosmópolis:

³⁷ http://docencia.izt.uam.mx/ogt/congreso/camara_diputados.pdf

³⁸ **GIL, DOMINGO**, *El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, Rafael Alburquerque, Nestor de Buen México Porrúa, 2000 p. 244

“...la triangulación dificulta al trabajador conocer a ciencia cierta quien es en verdad su empleador, y quién debe en definitiva responder por sus derechos, ya que muchas veces las empresas de mano de obra son apenas una fachada formal, desprovista de los activos fijos (edificaciones, maquinarias, equipos, herramientas, etcétera.) que suelen ser la garantía material de los derechos.”³⁹

Bueno ya después, de que el trabajador empieza sus labores en la empresa usuaria y como es lógico bajo la subordinación y dirección técnica de dicha empresa ya que es importante aclarar que es la que le fijara un horario, sus descansos, que actividades desempeñara, etc. Se encuentra con que la empresa tiene trabajadores contratados directamente por esta y que por lo consiguiente empieza a ver una serie de distinciones principalmente con las prestaciones, entre los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria y los que son suministrados por la agencia de colocación con fines de lucro siendo esta otra desprotección jurídica hacia los trabajadores y que contraria al artículo 14, fracción primera de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I Prestaran 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”

Después viene la inestabilidad en el empleo, ya que si la empresa en algún momento desea obtener mas ganancias, simplemente terminara el contrato de suministro con la agencia de colocación con fines de lucro y el trabajador se vera sin empleo y como fue “contratado” por la agencia de colocación sucederán dos cosas: la agencia tal vez lo coloque en alguna otra empresa cambiando totalmente la rutina en su vida diaria, a lo mejor ahora su centro de trabajo se encontrara mas alejado de su domicilio, no podrá adquirir una experiencia laboral mas sólida para que en un futuro pueda obtener un empleo mejor remunerado. La otra situación en la que se encontrara el trabajador y que posiblemente sea la mas drástica es que la agencia lo liquidara conforme a su contrato.

³⁹ **Kurczyn Villalobos Patricia, Pasco Cosmópolis Mario**, *Décimo Cuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas*, Serie doctrina jurídica no. 285. UNAM 2006 México 1era edición pp. 81.

Con los supuestos anteriores también se ve contrariado el artículo 15, fracción I de la Ley Federal del Trabajo que a continuación escribimos:

“1. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores;”

Es importante resaltar que en la situación anterior se da más importancia a la teoría contractual que a la relacionista. Situación que lleva a la desprotección jurídica de los trabajadores. Por que el trabajador realmente tiene su relación laboral con la empresa que se ve beneficiada con su esfuerzo ya que esta es la que realmente subordina al trabajador y no la agencia de colocación.

Después de todo esto al final el trabajador, al ser removido de su empleo los únicos que realmente obtuvieron una ganancia son la empresa, ya que se vio beneficiada con el esfuerzo del trabajador y la agencia de colocación ya que recibió un pago por suministrar al trabajador y siendo este último el que no obtuvo un beneficio, tal vez, algunos dirán que si lo obtuvo ya que se le pago un salario, pero no es así, porque el fruto del trabajo no es solamente en el presente sino también hacia el futuro por lo que los trabajadores que son contratados por las agencias de colocación se ven desprotegidos jurídicamente ya que son usados como objetos que en cualquier momento pueden ser desechados por las empresas y sin ningún compromiso hacia ellos.

4.2 DESPROTECCION OBRERA CON EL TERMINO DE PATRON.

En nuestra Ley Federal del Trabajo a la persona que utiliza los servicios de trabajadores se le denomina patrón, Pero en la actualidad y en varios cuerpos legales en diferentes países este termino ya no es utilizado, ahora a esta persona se le denomina *empleador*, termino que denota más claramente quien es la persona que resulta beneficiada con el esfuerzo del trabajador.

Mucho más que el termino de *patrón* debe de quedar debidamente definido, puesto que el termino de trabajador es mucho más claro, el de *patrón* queda siempre un poco más confuso más con la tendencia de triangular las relaciones laborales, tal como lo explica Patricia Kurczyn Villalobos:

“La condición de patrón no queda tan clara como la del trabajador. Por la función de responsabilidad laboral es prácticamente esencial definir quien es patrón, no tanto para señalar condiciones generales, sino en cuanto al cumplimiento de las obligaciones que le incumben, legal y contractualmente y en cuanto a la hipótesis de incumplimiento.”⁴⁰

En nuestro país el término patrón algunas veces se le da una connotación un tanto de inalcanzable o inclusive como el de una persona que se le debe sumisión.

Aparte de que al momento de definir quien se vera obligado para responder de las obligaciones laborales hacia los trabajadores, siempre el trabajador señalara a la persona que lo contrato y no la persona que lo “empleo” dando como resultado que el que se beneficio con el esfuerzo del trabajador se vera totalmente libre de toda responsabilidad hacia el trabajador.

Por lo que el trabajador se encontrara en una situación de incertidumbre hacia quien demandarle el pago de sus prestaciones, situación que es mas fácil de producirse con el término de patrón y no con el de empleador.

Como la misma Patricia Kurczyn Villalobos lo explica de la siguiente manera:

"Empleador" significa el que da empleo. Empleador, como quien ocupa a alguien en un trabajo o en cierta actividad, mediante una remuneración, puede entenderse como sinónimo de patrón. Su acepción es mas amplia, pues acoge tanto a personas físicas comunes como a los propietarios o empresarios, dueños del capital, y a sus representantes: presidentes de las compañías o de consorcios, directores generales o gerentes, y a las personas jurídicas que conforman.⁴¹

⁴⁰ KURCZYN VILLALOBOS PATRICIA, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, ed. Porrúa UNAM México 1999 p. 163

⁴¹ *Idem.* p. 164

Con todo lo expuesto anteriormente nos damos cuenta que el termino Patrón no ha sido de gran ayuda para determinar las obligaciones dentro la relación laboral, por lo que si utilizamos el termino empleador será de gran ayuda al trabajador además de que el termino empleador esta siendo utilizado en la mayor parte de las legislaciones laborales a nivel mundial e inclusive la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emplea este termino.

4.3 LA EVASIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES.

Al momento de que un trabajador es contratado a través de una agencia de colocación con fines de lucro, se empiezan a dar una serie de evasiones de responsabilidades laborales por parte de la empresa usuaria que se beneficia con el esfuerzo de los trabajadores.

Una primera situación que se da será cuando el trabajador contratado a través de la agencia de colocación no trabaja bajo las mismas prestaciones de los trabajadores contratados de manera directa por la empresa.

La siguiente situación se daría con que las aportaciones a la seguridad social por parte de los empleadores se verían menguadas, ya que la agencia de colocación seria la que las aportaría, y como la agencia de colocación no tiene el capital con el que cuenta una gran empresa, las aportaciones serian mínimas trayendo como consecuencia que los trabajadores recibirían en un futuro pensiones raquíticas.

Después viene la evasión del pago de utilidades por parte de la empresa usuaria que solicito la suministración de trabajadores, puesto que como la empresa no tiene en nomina a toda esa cantidad de trabajadores que utiliza, obvio, la empresa se quedara para si, con una cantidad mayor de utilidades, por lo consiguiente los trabajadores no obtendrán ninguna utilidad por parte de la empresa ya que como la agencia de colocación es la que los contrato y están en la nomina de esta, y mucha de las veces las agencias

utilizan artimañas para no realizar el pago de utilidades manifestando que son una asociación civil o que simplemente no obtuvieron ganancias en el año fiscal.

Siendo que el reparto de utilidades entre los trabajadores es una institución elevada rango constitucional como lo establece el artículo 123, letra A, fracción IX, que a la letra dice:

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

Siendo que esta conquista laboral es de fundamental importancia ya que los trabajadores también tienen derecho a recibir un porcentaje de las utilidades generadas en el centro de trabajo como no lo dice Alfonso Alvarez Friscione:

“Así como el accionista recibe un dividendo por su inversión, la fuerza de trabajo será acreedora a otro. Esta es la filosofía esencial del reparto de utilidades en México.”⁴²

Otra evasión importante es la que se da en el ámbito de la capacitación y adiestramiento, puesto que como es usual la empresa no tiene en mente utilizar los servicios de el trabajador de manera permanente ya que en el momento que desee, le avisara a la agencia de colocación que ya no desea tener los servicios del trabajador, por lo que la agencia dejara de enviarle al trabajador. Situación por la que ve la empresa innecesario en gastar en cursos de capacitación para sus trabajadores y dando pie así a que el trabajador como no cuenta con una sólida preparación se vera en una situación de polivalencia, esto es, que las empresas tomaran partido de esta situación y por lo consiguiente los trabajadores se verán haciendo múltiples labores, o como reza el refrán: *“aprendiz de todo oficial de nada”*.

Así las empresas usuarias no tendrán que pagar grandes sueldos, al no haber trabajadores especializados y que por lo consiguiente tendrán que desempeñar cualquier actividad dentro de las empresas. En cuanto a los trabajadores que tengan los conocimientos dentro de una especialidad posiblemente los contrataran como trabajadores de confianza, y que como sabemos el nombramiento de trabajador de

⁴² **Alvarez Friscione Alfonso**, *La Participación de Utilidades (doctrina, legislación, jurisprudencia y practica)* Ed. Porrúa 2da edición corregida y aumentada México D.F. 1976 pp. 51

confianza no es que se lo de el empleador, sino que las funciones a desempeñar concuerden con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, pero no, nos adentremos en este concepto ya que puede dar inclusive material para realizar otro trabajo de tesis.

Otra evasión de responsabilidad se da cuando los trabajadores contratados por las agencias de colocación trabajan en condiciones mas inseguras que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria y un ejemplo muy claro de esto se dio con lo sucedido en las minas de Grupo México, en el Municipio de Nueva Rosita en el Estado de Coahuila el 19 de febrero de 2006. Al momento de suceder la explosión en el interior de la mina, la mayoría de los trabajadores eran contratados por un tercero, pero que laboraban bajo la subordinación de personal de grupo México y que por lo consiguiente su trabajo beneficiaba a esta ultima empresa. Pero la cuestión importante en este ejemplo es que los trabajadores no contaban con el equipo necesario para desempeñar las labores dentro de la mina y que cuando ocurrió la explosión y trayendo como consecuencia la muerte de los trabajadores. La empresa usuaria en este caso grupo México, no se quiso responsabilizar del pago de las indemnizaciones alegando que los trabajadores se encontraban contratados por otra empresa.

Otro ejemplo que podemos citar es el de los trabajadores que perecieron cuando se disponían a abandonar una plataforma de PEMEX en la sonda de Campeche situada en el Golfo de México, el 27 de octubre de 2007 ya que está, estaba por derrumbarse, los trabajadores abordaron unas naves llamadas mandarinas para abandonar la plataforma y llegar a tierra firme, pero esta naves no eran las suficientes para el numero de trabajadores además de que no se les había dado el mantenimiento adecuado dando como resultado la muerte de los trabajadores, pero lo fundamental de este caso es de que estos trabajadores, no eran trabajadores de PEMEX, sino de una empresa contratista, y sin necesidad de adivinar, los deudos de los trabajadores siguen esperando el pago de sus indemnizaciones ya que PEMEX no reconoce a los trabajadores muertos como empleados suyos.

Todo lo anterior también nos trae a relucir otra evasión en perjuicio de los trabajadores, de que los trabajadores contratados por las agencias de colocación con fines de lucro o un tercero, muchas de las veces no se les permite ingresar a los sindicatos de las empresas usuarias o hasta inclusive los sindicatos ya establecidos habían suscrito en sus

contratos colectivos que ciertas áreas serian exclusivas para personal sindicalizado pero a lo largo del tiempo esa cláusulas han sido eliminadas.

Y pensar que hay doctrinarios que dicen que la figura del intermediario que se da en las agencias de colocación con fines de lucro no es de preocuparse, algunos dicen que inclusive esta figura tiende a desaparecer y otros que se encuentra debidamente reglamentada en nuestra Ley Federal del Trabajo, y si es cierto, lo esta en los artículos 10, párrafo dos, 12, 13, 14 y 15 de la LFT, de los cuales ya se dio una explicación en el capitulo dos, así como también en el capitulo tres de este trabajo de investigación. Pero ya analizados con detenimiento, este articulo no prevé la evasión de las responsabilidades laborales durante la existencia de la relación laboral, sino hasta después, esto es, hasta que la relación laboral concluyo y ya se encuentren las partes durante el arbitrio de las Juntas.

Cuando no debiera ser así, ya que desde el comienzo de una relación laboral en la cual sea típica –o sea una relación bilateral- o atípica -trilateral-, deben quedar bien definidas las responsabilidades laborales, para que desde que el trabajador empieza a dar su fuerza de trabajo sepa bien a bien quien o quienes estarán obligados hacia él durante el tiempo que dure la relación laboral y que todos los beneficios obtenidos, puedan ser disfrutados por el trabajador ya que no que cuando llegue el conflicto entre empleador y trabajador este ultimo no solo pelee su liquidación, sino también el reparto de utilidades, las aportaciones a la seguridad social, su derecho a la capacitación y adiestramiento, habitación para los trabajadores, etc

Por lo que no vemos necesario hasta que surja el conflicto entre las partes de la relación laboral para asi ya poder determinar las obligaciones en la misma, mejor que sea desde el comienzo.

4.4 ADICIONES Y REFORMAS QUE DEBE DE CONTENER LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Como lo hemos explicado en la parte final del punto anterior, de que el intermediarismo, la subcontratación, la simulación de contratos, etc. Todo esto a través de las agencias de

colocación con fines de lucro, son un medio idóneo para la evasión de responsabilidades laborales por parte de los empleadores (o empresas usuarias) durante la relación laboral, porque como también lo dijimos, que estas situaciones están debidamente reglamentadas en LFT, pero solo para que se arreglen las diferencias posteriores la relación laboral, dándose así fácilmente una serie de evasiones por parte de las empresas usuarias de la mano de obra.

Por lo que hemos determinado proponer una serie de adiciones y reformas a la Legislación laboral para que así pueda quedar debidamente protegido el trabajador y que también su esfuerzo sea retribuido justamente y no que solo, las empresas vean como un negocio al mercado de la mano de obra y que al final el trabajador no obtenga un extra por su esfuerzo.

Para empezar es importante elevar a rango constitucional el precepto de relación laboral, para que así quede debidamente establecido que en nuestra legislación laboral es de tendencia relacionista y no contractual.

Por lo que al artículo cinco de nuestra Constitución deberá quedar con un párrafo extra el cual manifestara lo siguiente:

Todos los trabajadores que inicien una relación laboral, sin importar que haya mediado un contrato de trabajo, se verán favorecidos por las prestaciones encontradas en la legislación. Si el trabajador se encuentra contratado por un intermediario las prestaciones que reciba deberán ser las que resulten mas provechosas para el trabajador, esto es, ya sea la empresa usuaria o el intermediario.

También con esta modificación se verán realmente coobligados el intermediario y la empresa usuaria para cumplir ambos con las prestaciones mínimas que marca la ley, esto es, la seguridad social, el derecho a la capacitación y al adiestramiento, al pago del aguinaldo, al pago de la prima vacacional, etc.

También al artículo 123 tendrá que ser modificado, en su fracción IX siendo la modificación de la siguiente manera:

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas beneficiadas directamente por el esfuerzo de estos,...

Con esta modificación se podrá evitar la evasión de pago de utilidades por parte de las empresas usuarias, que en la actualidad no pagan utilidades por no tener inscritos a los trabajadores dentro de su plantilla o en la nomina.

Por lo tanto se propone agregar una fracción al artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo para que así quede debidamente claro que los trabajadores contratados por un intermediario tiene igual derecho de participar de las utilidades de la empresa usuaria.

Por lo que quedara de la siguiente manera:

VII. *Los trabajadores que sean contratados por un intermediario, pero su fuerza de trabajo beneficie a un tercero, también tendrán derecho a la participación de la utilidades de la empresa usuaria de la fuerza de trabajo.*

Otro punto de importancia es el de cambiar el termino de patrón por el de empleador. Para que así se sepa con exactitud quien es el beneficiario de la fuerza de trabajo y así poder establecer la relación laboral por lo que el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo quedaría modificado en su párrafo primero de la siguiente manera:

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

El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo tendrá que ser modificado en la primera parte, ya que dice: *“Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores...”*. El termino *persona* no parece ser algo muy explicito, por lo que propongo modificar este termino por lo cual queda de la siguiente manera:

“Las empresas usuarias o empleadores que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que derivan de esta Ley y de los servicios prestados”

Además este artículo menciona los derechos de los cuales tienen los trabajadores que son contratados por intermediarios, pero para mí se quedan cortos los dos derechos que se enuncian en este artículo por lo cual para mí quedaría completa la protección de estos trabajadores agregando una fracción más a este artículo. El cual quedaría de la siguiente manera:

III. Los trabajadores contratados a través de intermediarios tienen que ser incluidos dentro de la nómina o lista de asistencia de la empresa usuaria, indicando en estas que los trabajadores fueron contratados por un intermediario.

Con la adición de esta fracción los trabajadores que se encuentren en este supuesto ya tendrían todas las prestaciones debidas (aguinaldo, vacaciones, utilidades, aportaciones de la seguridad social, etc.) en la Ley Federal del Trabajo y realmente estas serían pagadas por el intermediario y la empresa usuaria desde el principio de la relación laboral mejorando así la situación del trabajador además de que las empresas usuarias ya no tendrían ninguna oportunidad de evadirse de sus responsabilidades laborales.

Ya que al incluir a estos trabajadores en la nómina o la lista de asistencia de las empresas usuarias se tendrían efectos positivos para los trabajadores principalmente en lo concerniente al reparto de utilidades ya que como dispone el artículo 125 en su fracción I, para determinar la participación de cada trabajador, el empleador pondrá a disposición de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas la lista de asistencia y de raya de los trabajadores.

Para que quede debidamente firme la participación de las utilidades de los trabajadores que son contratados a través de un intermediario se propone la inclusión de una fracción en el artículo 127 ya que en este artículo se enumeran las normas que se tendrán que tomar en cuenta para que los trabajadores tengan derecho a la participación de las utilidades, por lo cual quedaría de la siguiente manera dicha fracción:

VII. Los trabajadores que sean contratados a través de agencias de colocación con fines de lucro, pero que su trabajo beneficie a un tercero, participaran en las utilidades de la empresa que obtenga mayor utilidad en el año fiscal.

También sería importante hacer reformas a la Ley del Seguro Social principalmente en el artículo 15, así como adicionar el artículo 15 C.

El artículo 15 se reformaría en las siguientes fracciones I, II, y III y quedarían de la siguiente manera, el subrayado muestra las reformas propuestas:

- I. Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario, indicar que trabajadores fueron contratados a través de un intermediario y el nombre o razón social de este y los demás datos , dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;*
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el numero de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores , en dichos registros también se incluirán a los trabajadores contratados a través de intermediarios, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;*
- III. Determinar las cuotas obreros empleadoras a su cargo y enterar el importe al Instituto. Cuando las cuotas obreros empleadoras sean de trabajadores contratados por intermediarios se deberán determinar los porcentajes que correspondan al intermediario y a la empresa usuaria del trabajador;*

Por ultimo se propone adicionar el artículo 15C, con el cual se pretende que al momento de determinar las cuotas obreros patronales, para los trabajadores contratados a través de intermediarios se deberá tomar en cuenta el salario de mayor cuantía en relación al puesto que desempeñe el trabajador en cualquiera de las dos empresas. Por lo que el artículo quedaría de la siguiente manera:

Artículo 15C. *Para determinar las cuotas obreros empleadoras de trabajadores contratados por intermediarios, se llevaran a cabo tomando en cuenta el salario de mayor cuantía de un puesto similar al del trabajador en este supuesto, en cualquiera de las dos empresas. Sino existiera dicho puesto se tomara en consideración alguno que tenga características similares.*

Con esta reformas a la Ley del Seguro Social se pretende que los trabajadores no sufran menoscabo en su derecho a la seguridad social, principalmente en los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, riesgos de trabajo e invalidez y vida. Para que así puedan obtener indemnizaciones dignas y que les permitan vivir con una pensión mas cercana a la realidad. Ya que actualmente los trabajadores contratados por las agencias de colocación son considerados como simples maquinas a renta para desempeñar funciones en las empresas.

CONCLUSIÓN

Hemos concluido este trabajo de investigación y que al momento de escribir estas líneas se esta sucediendo en el País y a nivel mundial una grave crisis económica, donde las voces de los detenedores del capital, así, como de los gobiernos neoliberales solicitan reformas urgentes a las legislaciones laborales, o para decirlo de otro modo, la flexibilización de (digámoslo así: la flexibilización de los derechos laborales) las legislaciones laborales para así poder salvar las empresas, que al final son las que dan el trabajo.

Por lo que da como resultado las siguientes conclusiones

PRIMERA.

Esto se ha visto desde que en el final de las época feudal y con el surgimiento de la burguesía, como se analizo en primer capitulo, se empezó a gestar una lucha de clases entre el capital y los trabajadores. Que se hizo mas evidente y tomo mas auge con la Revolución Industrial. Donde se dieron los primeros intentos de regularizar las relaciones laborales sacándolas del plano del Derecho Civil.

Algunos autores que se consultaron manifiestan que esas normas que surgieron en la Revolución Industrial son producto del mismo capitalismo, para así poder dosificar el uso de la mano de obra o inclusive también fue necesario para evitar levantamientos violentos por parte de los trabajadores.

SEGUNDA.

Después vimos que en nuestras primeras legislaciones laborales ya como un País independiente no regulaba de manera formal la relación laboral, no fue hasta el surgimiento del movimiento de los hermanos Flores Magón, que tal vez el Gobierno se dio cuenta que estaba latente un movimiento obrero que proclamaba derechos para los trabajadores. Por lo que el primer intento de un derecho de los trabajadores se dio en el Estado de México en 1904, donde si bien, aun no reglamentaba en forma a la relación laboral al menos manifestaba una indemnización al trabajador como a su familia.

Ya después vendría la Constitución de 1917, que en su artículo 123, se daba ya forma al derecho del trabajo y que en su momento dicho precepto constitucional fue de una gran vanguardia a nivel mundial, ya que por primera vez el trabajador se veía protegido en un precepto constitucional.

Los constituyentes manifestaban que por las desigualdad entre el capital y los trabajadores era necesario que los derechos emanados dicho concepto constitucional tendrían que ser irrenunciables

TERCERA.

Después para cerrar el círculo en cuestión de legislación laboral en nuestro país, vino la reforma al artículo 73 de la Constitución, en el cual ya se facultaba al Congreso de la Unión para poder legislar en materia laboral, por lo cual así surge la primera Ley Federal del Trabajo en 1931.

Por ultimo viene la Ley Federal del Trabajo de 1970, que fue proclamada por el entonces Presidente , Gustavo Díaz Ordaz.

Esto fue a grandes rasgos las cuestiones históricas en el Derecho Laboral.

CUARTA

Después se analizaron los conceptos básicos en el derecho del trabajo, se tomaron en cuenta los conceptos de autores tanto del país como extranjeros. Se pudo denotar que la mayoría de los autores consultados coinciden en sus conceptos de patrón, trabajador, relación laboral, contrato de trabajo, etc. Pero por lo que se pudo analizar el concepto de patrón ya es un tanto anacrónico, puesto que en varias legislaciones laborales de diversos países utilizan el termino empleador al igual que la Organización internacional del Trabajo.

QUINTA

En el capítulo siguiente se analizo el marco legislativo de nuestro Derecho del Trabajo, tomando en cuenta la misma Ley, la jurisprudencia y la doctrina. Y lo que se pudo observar fue que nuestra legislación tiene una tendencia Relacionista, esto es, que se da mas importancia a la relación laboral que al contrato, esto no quiere decir que se

desconozcan los contratos de trabajo, sino que todo el derecho del trabajo parte de la relación laboral y que el contrato es un complemento.

Inclusive dentro de la figura de la sustitución patronal, se observo que al darse este supuesto va a subsistir la relación laboral, por que la parte que se vera beneficiada por el esfuerzo del trabajador se el considerara patrón, sin necesidad de haber firmado contrato alguno con los trabajadores, claro, bajo ciertos tiempos que establece la ley para que se configure la sustitución patronal.

SEXTA

Pero a la legislación le falta un poco mas para poder realmente obligar a la figura del empleador o empresa usuaria de cumplir con las obligaciones laborales. Mas en estos tiempos de que las empresas promueven una flexibilización de los derechos laborales, según en aras de salvar a la economía están surgiendo formas atípicas de relaciones laborales, donde anteriormente una relación laboral era solamente el patrón y el trabajador, ahora ya no son relaciones bilaterales sino trilaterales, que si bien algunos autores indican que no es de preocuparse estas formas de relaciones porque inclusive alguno dice que la figura del intermediario tiende a desaparecer de nuestro Derecho del Trabajo, no es así, ya que por vivir esta experiencia de ser contrato por agencias de colocación con fines de lucro o los “outsourcing” he visto como se me han dejado de pagar utilidades en las empresas donde he laborado y de las cuales he estado subordinado, pero por el simple hecho de que como no estoy en la nomina de dichas empresas no se me toma en cuenta para el pago de dichas utilidades. Luego en las agencias de colocación que son las que contratan directamente alegan que son constituidas por un objetivo social, que sería el de conseguir trabajo por lo que ya no pagan utilidades y en el mejor de los casos pagan utilidades pero de lo mas mínimo.

Es por eso que este esquema de contratación esta siendo muy socorrido por las grandes empresas trasnacionales, caso contrario con las pequeñas y medianas empresas que aun siguen contratando a sus trabajadores directamente.

SEPTIMA

Por lo que se explico inmediatamente anterior, las utilidades es tan solo una evasión de las responsabilidades de las empresas usuarias, también tenemos las aportaciones a la

seguridad social, quien las hace es la agencia de colocación, a primera vista no parece haber un gran problema, pero a largo plazo si lo hay, por que la empresa usuaria en pocas palabras ya ocupo al trabajador hasta agotar lo mejor de su época productiva del trabajador dando paso a solicitar a la agencia de colocación que ya no le envíen a ese trabajador, lo que pasara después es de que la agencia de colocación vera a donde acomodar al trabajador., tal vez en otra empresa con un puesto inferior al que venia desempeñando y en el mejor de los casos conservara su mismo salario no mas, trayendo también como consecuencia la falta de asenso por experiencia y años trabajados.

OCTAVA

Por lo que en el capítulo final se propone algunas reformas y adiciones a la legislación laboral, siendo la mas importante la de elevar a mandato constitucional el concepto de relación laboral quedando la reforma en el artículo cinco de la Constitución.

NOVENA

Además de algunos artículos en la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social para así determinar con exactitud quienes serán obligados dentro de la Relación Laboral o e n su defecto determinar la coobligación, que en este punto no son muy claras las legislaciones que norman a los efectos de las relaciones laborales

DECIMA

Aun así, es increíble escuchar a la cúpula empresarial y algunos partido políticos de que la flexibilización laboral será para ayudar directamente a los trabajadores. Ya que estos dos sectores de la sociedad casi manifiestan que los derechos ganados por los trabajadores son casi los causantes de que se este viviendo esta crisis.

UNDECIMA

Yo me pregunto en que momento de la historia los trabajadores hemos estado casi a la par de beneficios con el capital, nunca, cuando hay crisis en algunos sectores, el gobierno siempre sale a la ayuda las empresas como si los empresarios y sus familias estuvieran al borde de caer en la pobreza y porque deben de ser los trabajadores quienes deban de flexibilizar sus derechos y no el capital, tal vez una forma de ayudar por parte del capital seria el de disminuir el precio de sus servicios o artículos.

Octavio Loyzaga de la Cueva manifiesta que sí es necesario flexibilizar los derechos laborales se haga, pero de manera temporal. Yo agregaría que si se hiciera, pero que el capital también flexibilice sus derechos.

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA.

1. Alvarado Lario, Ana Maria
Temas selectos de derecho laboral
Addison Wesley Longman
México. 1998
2. Alvarez Friscione, Alfonso.
La Participación de las utilidades
Ed. Porrúa.
México 1996.
3. Bailon Valdovinos, Rosalio
La rescisión en materia laboral
Ed. Pac.
México 1993
4. Barajas Montes de Oca Santiago
Derecho del Trabajo
Ed. Mc Graw Hill. México. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas
1997
5. Barajas Montes de Oca, Santiago
Derechos del trabajador asalariado.
Cámara de diputados, LVII Legislatura, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas
México, 2001
6. Bermúdez Cisneros, Miguel
Derecho Del Trabajo
Ed. Oxford
2000. México
7. Briceño Ruíz Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Ed. Harla
México 1985.
8. Buen L., Nestor de
Derecho Procesal del Trabajo
11ª edición Ed. Porrúa.
México porrúa 2002
9. Buen Lozano, Nestor de
El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su decadencia
Porrúa
México, 2005

10. Buen, Nestor de L., Carlos de Buen
El trabajo, el derecho y algo mas.
Ed. Porrúa.
México Porrúa 1995.
11. Cavazos Flores Baltazar
40 Lecciones de derecho laboral
Editorial trillas
México. 1998
12. Cavazos Flores, Baltazar
Hacia un nuevo derecho laboral. (*Estudio comparativo entre la Legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho laboral mexicano.*) 3ª.
Ed. Trillas.
México 1997
13. Ceca Megan, Alejandro
Las diversas Modalidades de Contratación Laboral
Ediciones Revista General de Derecho
Valencia 1999
14. Charis Gómez, Roberto
Derecho Internacional Del Trabajo
2a. ed. Ed. Porrúa.
Distrito Federal 2000
15. Dávalos José,
Tópicos Laborales: *derecho individual, colectivo y procesal trabajos específicos, seguridad social, perspectivas*
3ª. Ed. Actualizada. Porrúa
México 2000
16. Díaz De León, Marco Antonio.
La Prueba En El Proceso Laboral
México Porrúa 1990. v. 2
17. Huber Olea
Diccionario De Derecho Romano
México Porrúa, 2000..
873 p
18. Kaye, Dionisio j
Relaciones individuales y colectivas de trabajo Colección de ensayos jurídicos
Ed. Themis, 1990
México.
19. Cole, G.D.H. con trad. De Ruben Landa
Historia del pensamiento socialista
Ed. Fondo de cultura económica
1957, México D.F.
20. Kurozyn Villalobos; Patricia.

Evolución y tendencias recientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en América
(memoria del VI Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)
UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas
México, 2006

21. Luz Felix Tapia, Ricardo de la
El despido laboral
Porrua, Instituto Internacional del derecho y el estado
México. 2005

22. Margadant F., Guillermo S.
Introducción A La Historia Del Derecho Mexicano
Ed. Esfinge, décima cuarta edición
Edo. de México 1977

23. Reynoso Castillo, Carlos
Derecho del Trabajo: Panorama y tendencias. Cámara de Diputados LIX Legislatura,
coed. Con UAM Azcapotzalco y Miguel Angel Porrua
México D.F. 2006

24. Rojas Rivero, Gloria Pilar
El derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato
de trabajo.
Ed. Civitas.
Madrid España. 1994

25. Santoyo Velasco, Rafael
Justicia del Trabajo
Ed. Trillas.
México D.F. 2001

26. Soto Cerban, Juan
Teoría General del derecho del trabajo
Ed. Trillas
México 1992

27. Tena Suck Rafael, Hugo Italo Morales
Derecho Procesal del Trabajo 5ª ed.
Ed. Trillas
México 1997

LEGISLACION

Ley Federal del trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y otro
82ª edición actualizada.
Porrua.
México 1991

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
4ª edición
Ediciones fiscales ISEF
México. 2001

Reglamento de las agencias de colocación.
http://www.stps.gob.mx/marcojuridico/pdf/reglamentos/Reglamento_Agencia_Colocación-Trabajadores.pdf

Ley del Seguro Social
<http://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/92.pdf>

Reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones
Por violaciones a la legislación laboral
http://www.stps.gob.mx/marcojuridico/vinculos_juridicos/reglamentos_marco/r_inspeccion.pdf

Reglamento De La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
http://www.stps.gob.mx/marcojuridico/vinculos_juridicos/reglamentos_marco/r_profedet.pdf

DICCIONARIOS

De Pina, Rafael y otro
Diccionario de Derecho
15ª edición, Ed. Porrúa
México, 1988.

Pequeño Larousse a color
Ediciones Larousse
México, 1990

PAGINAS WEBS

Enrique de La Garza, http://docencia.izt.uam.mx/ogt/congreso/camara_diputados.pdf

La Subcontratación Laboral, Arturo S. Bronstein
<http://www.oit.or.cr/papers/subcontrat.pdf>

Urge Cambiar Concepto de Relación Laboral
<http://www.mexico-laboral.com/2006/02/index.html>

Regulara La Ley Federal del Trabajo A Empresas de Subcontratación
http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_notas=176401