



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**LA SUBCONTRATACIÓN, EL TRABAJO COMO MERCANCÍA.**  
**Una crítica a la subcontratación de trabajadores en México**

**TESIS**

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:  
**MAESTRA EN DERECHO**

PRESENTA:

**LIC. ABIGAIL QUIROZ VARGAS**

TUTOR DE TESIS:

**DR. ANTONIO SÁNCHEZ BUGARÍN**

Facultad de Derecho

México, Distrito Federal; noviembre de 2014.



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.

**LA SUBCONTRATACIÓN, EL TRABAJO COMO MERCANCÍA**  
**Una crítica a la subcontratación de trabajadores en México**

Introducción	I
--------------	---

**CAPÍTULO PRIMERO**  
**REFERENCIA HISTÓRICA**

I. EL TRABAJO EN MÉXICO A TRAVÉS DE LA HISTORIA	1
II. LAS LUCHAS SOCIALES QUE REIVINDICARON LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO	32
1. La Huelga de Cananea, Sonora	34
2. La huelga de Río Blanco, Veracruz	36
3. La Revolución Mexicana, 1910	38
III. LOS DERECHOS LABORALES CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917	42
IV. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	50

**CAPÍTULO SEGUNDO**  
**MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL**

I. DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	62
1. Elementos de existencia	63
A. Elementos objetivos	64
B. Elementos subjetivos	74
2. De los actos que dan origen a una relación de trabajo	77

A. Contrato individual de trabajo	79
B. Presunción de la existencia del contrato individual de trabajo	81
II. RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO	82
III. LA SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA	89
1. De los sujetos	90
2. Del contrato	94
3. Requisitos y limitaciones a la subcontratación de trabajadores	96
4. Responsabilidad jurídica del contratante	103
5. Situación jurídica de los trabajadores subcontratados	104

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **ANÁLISIS Y CRÍTICA A LA SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJADORES**

I. LA SUBCONTRATACIÓN, CONTRARIA AL ESPÍRITU DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	106
II. LA SUBCONTRATACIÓN, CONTRAVENTORA DE LAS DISPOSICIONES Y LOS PRINCIPIOS GENERALES CONSAGRADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	150
III. LA SUBCONTRATACIÓN, PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO	156
1. Igualdad en el trabajo	166
2. Derecho a la participación en las utilidades de la empresa	173
3. Derecho de asociación	183

Conclusiones	192
Fuentes de información	196

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objeto de estudio la figura de la subcontratación de trabajadores en México, recientemente incorporada a la Ley Federal del Trabajo mediante reforma publicada en fecha 30 de noviembre de 2012.

El estudio que se desarrolla posee considerable relevancia si se consideran los alcances de dicha figura, pues al tratarse de una Ley Federal, determina los derechos de los trabajadores sujetos al apartado A del artículo 123 constitucional en todo el territorio nacional. Aunado a lo anterior, y dado el auge y constante expansión que dicha forma de contratación ha tenido en los últimos años, tenemos que el estudio de la subcontratación posee implicaciones de gran envergadura, tanto por los alcances geográficos como por su enorme impacto en la esfera de derechos de los trabajadores sujetos a dicho régimen.

En este orden de ideas, la investigación realizada posee particular pertinencia si se considera que el tema de la subcontratación en nuestro país ha sido abordado, predominantemente, desde una perspectiva de organización del trabajo, que resalta las bondades de dicho régimen en materia organizacional al interior de las empresas y en cuanto a la productividad de éstas, dejando en un segundo término (cuando no desdeñando completamente) sus repercusiones en materia de derechos laborales.

El estudio en cuestión fue realizado desde un enfoque crítico, con una perspectiva eminentemente jurídica pero sin soslayar los factores históricos, sociales e ideológicos que son sustento de nuestro Derecho mexicano del trabajo.

La presente investigación posee, primordialmente, tres objetivos: el primero lo constituye el conocimiento de la evolución del Trabajo (como institución) en nuestro país, así como el contexto histórico en que surge nuestro Derecho

mexicano del trabajo; el segundo lo constituye el estudio y análisis eminentemente jurídicos de la figura de la subcontratación; y el tercer objetivo, el toral y tal vez el más ambicioso, es el conocimiento de las implicaciones materiales de la subcontratación en la realidad vivida por los trabajadores sujetos a éste régimen (específicamente en el rubro de sus derechos laborales).

Para la consecución de los objetivos antes planteados nos valdremos de los métodos Deductivo e Histórico, por motivos que resultan evidentes. Asimismo, nos auxiliaremos de la teoría *Jusnormativista*, pues en el capítulo segundo se realiza un estudio de estricto Derecho, atendiendo al contenido abstracto de la norma jurídica y con absoluta independencia de todo juicio de valor.

No obstante, dada la perspectiva que posee el presente estudio, que si bien busca ser eminentemente jurídico no desdeña en lo absoluto las cuestiones económicas, sociales y de clase, es que nos auxiliaremos también del *Jussociologismo* y *Jusmarxismo*, pues —como el lector podrá percatarse en el transcurso de ésta investigación— el devenir histórico de nuestro país nos ha dado cuenta de que en gran medida, el Derecho llega a convertirse en la expresión normativa de la voluntad de la clase económicamente dominante.

En cuanto a la técnicas, y dada la naturaleza de la presente tesis es que será empleada la técnica documental, por lo que se ha realizado una recopilación, estudio, clasificación y profundo análisis de diversas fuentes documentales, entre las que principalmente se encuentran: libros de texto, enciclopedias, diccionarios, revistas de variada índole, periódicos, publicaciones oficiales e incluso documentos históricos que la tecnología ha puesto al alcance de los ciudadanos mediante la digitalización. Fuentes que, desde luego, constituyen un sustento doctrinal, legal e incluso empírico, pues de entre las que conforman el aparato crítico de éste trabajo se encuentran variadas y suficientes investigaciones de campo realizadas por especialistas en diversas áreas (Juristas, humanistas,

sociólogos y economistas, principalmente) lo que aporta al presente trabajo una perspectiva mas amplia del objeto de estudio.

Finalmente, y a fin de proporcionar al lector un panorama general del contenido de ésta tesis, a continuación se realiza una breve pero concisa descripción del contenido y objetivo específico de cada capítulo:

En el capítulo primero se contiene la referencia histórica suficiente para comprender, en un primer momento, las instituciones que son pilar de nuestro Derecho del trabajo, su génesis, su evolución y naturaleza. De manera particular se aborda la evolución del Trabajo (como institución) en nuestro país, y muy en especial los acontecimientos que a lo largo de la historia permitieron la reivindicación y dignificación de éste, y del propio trabajador. Lo anterior resulta de capital importancia pues, para comprender justamente dónde nos encontramos en materia de Derechos laborales y hacia dónde nos dirigimos, es menester conocer de dónde venimos y cómo es que llegamos hasta aquí.

En un primer momento, se desarrolla mediante una retrospectiva histórica, con el fin de conocer los avatares y azarosas situaciones vividas por los trabajadores mexicanos a lo largo de nuestra historia como país, para así poder comprender los motivos que llevaron al Constituyente de 1917 a plasmar en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, los derechos sociales que a la fecha son sustento de nuestra Ley Federal del Trabajo.

La relevancia de conocer el contexto histórico y sustento ideológico de nuestra legislación laboral radica en que sólo así, el lector podrá percibir el enorme contraste y discordancia entre los ideales y finalidades que constituyeron el cimiento de nuestra Ley Federal del Trabajo (tanto de la primera, promulgada en 1931, como de la posterior de 1970) y los que pretendieron servir de sustento a la reciente reforma de noviembre de 2012, mediante la que se incorpora al marco jurídico laboral la figura de la subcontratación de trabajadores.

En el segundo capítulo se estudian y analizan las instituciones jurídicas, conceptos doctrinarios, legislación y criterios jurisprudenciales cuyo conocimiento resulta necesario para comprender el recientemente incorporado régimen de subcontratación de trabajadores. Es menester precisar que el capítulo referido analiza la figura de la subcontratación desde dos perspectivas: Una de estricto Derecho (o de Derecho positivo) evitando interpretaciones subjetivas y juicios de valor, atendiendo exclusivamente a la literalidad de la norma jurídica. Y otra, mediante una interpretación histórica y teleológica de la norma, atendiendo preponderantemente a la finalidad perseguida por el legislador.

El capítulo tercero de ésta tesis constituye su parte medular, pues tanto el primer capítulo como el segundo tienen el objetivo de proveer al lector de los conocimientos y antecedentes históricos necesarios para comprender a cabalidad el análisis y crítica que de la subcontratación de trabajadores se realiza en éste último capítulo.

En éste tercer capítulo, se analiza pormenorizadamente la figura de la subcontratación, su sustento constitucional, su congruencia con el sistema jurídico que la contiene, su armonía con los principios que rigen nuestro Derecho mexicano en general, y el Derecho del Trabajo en lo particular. Asimismo, se realiza una interpretación gramatical, sistemática, histórica y teleológica de las disposiciones legales que la regulan, atendiendo a las aspiraciones originarias del legislador, positivadas de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, en éste último capítulo se busca dar respuesta a algunas de las interrogantes que busca esclarecer la presente investigación, esencialmente: Mediante el régimen de subcontratación de trabajadores ¿se oculta la relación de trabajo existente entre el contratista y el trabajador subcontratado?; ¿resulta útil el régimen de subcontratación de trabajadores para liberar al verdadero patrón (el contratista, beneficiario de los trabajos) de toda responsabilidad laboral?;

¿Violenta la subcontratación los derechos laborales de los trabajadores sujetos a dicho régimen?

Para lograr la finalidad que se propone éste tercer capítulo se contrastará la abstracción de la norma jurídica con la realidad imperante; la finalidad perseguida por el legislador con lo acontecimientos resultantes de la aplicación de la norma; y, los derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo con la realidad que viven los trabajadores subcontratados en materia de vigencia y respeto de sus derechos laborales.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **REFERENCIA HISTÓRICA**

*La historia jamás se detiene; es un río caudaloso que fluye hacia un mar ignorado; es cambio constante y suceder sin término. Por eso no hay cortes verticales en la historia. Se construye con los errores y aciertos del pasado, la angustia del presente y el anhelo fervoroso, inquieto o sosegado de un futuro mejor.<sup>1</sup>*

La reflexión de Jesús Silva Herzog antes citada, resulta por demás inspiradora y representativa para emprender éste primer capítulo.

Efectivamente, la historia, nuestra historia como pueblo mexicano no se detiene. Ha recorrido tan diversos caminos a lo largo de siglos que sería imposible pretender abordar su devenir histórico de una manera profunda. Es por ello que en éste capítulo nos limitaremos a hacer una breve exposición sobre la evolución del trabajo en nuestro país, de los sucesos históricos relevantes dentro de la misma y por supuesto, de las luchas sociales que construyeron los cimientos de nuestro actual Derecho del trabajo.

### **I. EL TRABAJO EN MÉXICO A TRAVÉS DE LA HISTORIA**

La relevancia de la figura del Trabajo en el periodo de la Colonia se encuentra al preguntarnos ¿cuál fue el objetivo de la —mal llamada— conquista del ahora territorio mexicano? Como lo afirma el uruguayo Eduardo Galeano en una de sus grandes obras, el objetivo de las invasiones de las potencias europeas a tierras latinoamericanas siempre fue la riqueza de éstas: Sus recursos naturales, especies,

---

<sup>1</sup> Silva Herzog, Jesús, *Trayectoria ideológica de la Revolución Mexicana, 1910 – 1917 y otros ensayos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 182.

maderas preciosas y principalmente, su oro y su plata.<sup>2</sup> Incluso Bernal Díaz del Castillo, soldado de Hernán Cortés, en su conocida obra *Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España*, relata que han llegado al Nuevo Mundo por servir a Dios y a Su Majestad y también por haber riquezas, por haber oro.<sup>3</sup>

La obtención de dichas riquezas por parte de la potencia europea, no podía concebirse sin el trabajo de los hombres para obtenerla. Lo que se tradujo, desde luego, no en el trabajo de los propios invasores, sino en el de los nativos del lugar, tal como lo deja ver Silvio Zavala en su obra *Estudios acerca de la Historia del Trabajo en México*, citando al eclesiástico Bartolomé de las Casas:

No se puede recolectar el oro como la fruta de los árboles, sino sólo puede ser ganado por medio del trabajo. De éste estado original de intereses se explica la poca intención de los colonizadores españoles, en los primeros años, por adquirir tierras agrícolas y, en cambio, su marcado interés en la fuerza de trabajo indígena.<sup>4</sup>

Así las cosas, para cumplir con la finalidad de la invasión española a las ahora tierras mexicanas, esto es: para conseguir el objetivo de expoliar su riqueza, fue pieza clave la explotación de la mano de obra nativa. Explotación que, cabe mencionar, se llevó a cabo siempre bajo la coacción de los invasores, ya por medio de la fuerza, por medios económicos e incluso bajo amenazas *divinas* provenientes de la entonces reinante iglesia católica, tal como se dejará ver en el transcurso del presente capítulo.

---

<sup>2</sup> Vid. Galeano, Eduardo, *Las venas abiertas de América Latina*, tercera edición, Siglo veintiuno editores, México, 2011, p. 28.

<sup>3</sup> Díaz del Castillo, Bernal, *Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España*, tercera edición, Grupo Editorial Tomo, México, 2011, p. 83.

<sup>4</sup> Hans – Jürguen, Harrer, *Raíces económicas de la Revolución Mexicana*, segunda edición, Ediciones Taller Abierto, México, 1983, p. 14.

Comencemos por abordar la más antigua forma de trabajo: *la esclavitud*.

Como ya se ha anticipado, para que los invasores europeos pudiesen poner en marcha la explotación de las inmensas riquezas que los nuevos territorios poseían, se necesitó abundante mano de obra y predeciblemente, los colonizadores la buscan entre los naturales.

Los primeros conquistadores y pobladores europeos impusieron la esclavitud a los indios de nuestro ahora suelo mexicano por dos vías principales: la guerra y el rescate. No obstante, es imperioso mencionar que la figura de la esclavitud no surge a la llegada de los españoles, pues ya se practicaba en los pueblos originarios, mas no como parte de su organización del trabajo, sino como consecuencia de las guerras intestinas entre éstos, que invariablemente generaban prisioneros de guerra que, cuando no sacrificados, eran convertidos en esclavos del pueblo vencedor.

Adicional a los nativos convertidos en esclavos por cualquier suerte, figuraban los esclavos traídos principalmente desde África —aunque también desde Asia— hasta los centros de producción colonial, donde se aprovechó su fuerza de trabajo en las minas, las plantaciones y las ciudades americanas de las monarquías europeas. “Con éstos fines se propició el comercio de seres humanos más extenso en la historia occidental”.<sup>5</sup>

Para efectos de esbozar un panorama de la situación que vivían los trabajadores esclavos en la Nueva España; tanto los nativos como los traficados

---

<sup>5</sup> *Enciclopedia de conocimientos fundamentales UNAM – Siglo XXI*, tomo 3, Siglo veintiuno editores, México, 2010, p. 45.

desde allende el océano Atlántico, resulta por demás eficaz la descripción que realiza Silva Herzog: “Trato inhumano, castigos injustos y explotación brutal.”<sup>6</sup>

Efectivamente, las condiciones que vivieron los naturales sometidos a la esclavitud pueden ser válidamente calificadas de inhumanas, particularmente a la luz de nuestro actual régimen de Derecho, pues como narran algunos historiadores, los esclavos eran tratados no como seres humanos sino como animales, pues sus dueños llegaron incluso a herrarles<sup>7</sup>.

Cabe mencionar que los esclavos, como objetos dentro del mercado que eran, estaban sujetos a la ley económica conocida en nuestros tiempos como *de la oferta y la demanda*, y al calor de las guerras de conquista los esclavos fueron abundantes por lo que los precios de *compra – venta* eran bajos: “5 pesos por persona, cien esclavos por un caballo.”<sup>8</sup>

De lo anterior, fácilmente podemos percatarnos del estatus y valía que tenían los esclavos, pues por principio de cuentas no eran considerados seres humanos sino objetos, mercancías empleadas dentro del proceso productivo. Y más aún, ya en el estatus de mercancías, tampoco gozaban de muy buen aprecio, pues tenemos que en términos de comercio, un esclavo valía una centésima parte de lo que valía un caballo. Además, una de las actividades preponderantes que desempeñaban los esclavos era equiparable a la que realizaba una mula de carga, pues los esclavos recorrían grandes distancias transportando diversidad de mercancías. A los esclavos que se dedicaban a ésta actividad se les conocía como *tamemes*.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Silva Herzog, Jesús, *op. cit.*, nota 1, pp. 186-187.

<sup>7</sup> Marcar con un hierro candente a un animal u objeto.

<sup>8</sup> *Enciclopedia de conocimientos fundamentales UNAM – Siglo XXI*, tomo 3, *op. cit.*, nota 5, p. 101.

<sup>9</sup> Riva Palacio, Vicente, (coord.) *Enciclopedia México a través de los siglos*, vigésimo tercera edición, Editorial Cumbre, México, 1987, tomo III, p. 358.

Sobre las jornadas de trabajo, a la luz de nuestro actual Derecho del trabajo, podemos afirmar que éstas eran por demás inhumanas, pues se le obligaba al esclavo a trabajar jornadas de hasta catorce horas diarias, no haciendo distinción en tratándose de niños o mujeres.

Otro elemento que contribuyó a la coacción de los indios nativos además del cotidiano uso de la fuerza, fue la conminación por parte de la iglesia católica, pues a los naturales se les amenazaba “con el infierno en la otra vida, si se atrevían a salir del infierno en ésta.”<sup>10</sup> Castigo, por cierto, proveniente de un dios que les fue impuesto también por la fuerza.

Las condiciones de los nativos de las tierras conquistadas en nada mejoraron sino hasta la llegada del virrey Antonio de Mendoza, en octubre de 1535, quién con indignación impidió que se herrasen más esclavos. No obstante, no eliminó la esclavitud, pues incluso durante su gobierno numerosas sublevaciones de los pueblos vencidos fueron sofocadas mediante la fuerza, en las que los sublevados, cuando no sometidos a la esclavitud eran ahorcados, mutilados o lapidados.

Baste a manera de ejemplo la sublevación acaecida a finales del año 1541, en el ahora territorio de Jalisco —en la provincia de Tequila— en donde con seiscientos soldados españoles y crecido número de aliados de los pueblos de Tlalmanalco, Chalco, Amecameca, Tenango y Xochimilco, el virrey Antonio de Mendoza hizo sofocar la rebelión a punta de espada, y los más de cinco mil cautivos, fueron repartidos como esclavos a los caciques de los pueblos aliados que participaron en tal campaña de *pacificación*.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Silva Herzog, Jesús, *op. cit.*, nota 1, pp. 186-187.

<sup>11</sup> Riva Palacio, Vicente, *op. cit.*, nota 9, p. 271-272.

A fin de comprender a cabalidad la esclavitud en la Nueva España, es obligado conocer su raíz ideológica: Los conquistadores españoles se consideraban dueños y Señores de las tierras descubiertas por *mandato divino*. Y así, por la misma virtud, consideraban que los habitantes de dichas tierras les debían servicio. Por lo que el sometimiento y explotación del pueblo vencido no era más que una consecuencia *natural* de su conquista.

En relación a la idea expuesta anteriormente, resulta ilustrativa la reacción de los conquistadores plasmada por Vicente Riva Palacio, al narrar la respuesta de éstos ante la Real cédula de 1542, mediante la que se prohibía la esclavitud de los naturales: "... no fue bien recibida por parte de los conquistadores, manifestaban que era una ofensa, un agravio a aquellos hombres que, con la espada en mano habían ganado el derecho de gozar de aquellas encomiendas, y con ellas la ventaja y utilidad que debía producirles la explotación de los vencidos."<sup>12</sup>

Mediante las Leyes Nuevas de 1542 y otras posteriores que las confirmaron, se declaró la libertad de los esclavos de México y de las provincias. Aunque algunos autores consideran que en realidad la esclavitud jamás fue prohibida, sino que fue *bendita*, pues antes de cada entrada militar, los capitanes de conquista debían leer a los indios, ante escribano público un extenso y retórico *Requerimiento* que los exhortaba a convertirse a la santa fe católica:

Si no lo hicieréis, o en ello dilación maliciosamente pusiereis, certifícoos que con la ayuda de Dios yo entraré poderosamente contra vosotros y vos haré guerra por todas partes y manera que yo pudiere y os sujetaré al yugo y obediencia de la iglesia y de su majestad y tomaré vuestras mujeres y hijos y los haré esclavos, y como tales los venderé...<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibídem*, p. 73.

<sup>13</sup> Galeano, Eduardo, *op. cit.*, nota 2, p. 29.

Así, tenemos que la esclavitud incluso encontraba su justificación en la fe católica, como consecuencia *divina* de la renuencia de los naturales a someterse a la religión del invasor.

Para el año de 1551, el virrey Luis de Velasco, bajo el argumento de que “más importaba la libertad de los indios que las minas de todo el mundo, y que las rentas que de ellas percibía la Corona, no eran de tal naturaleza que por ellas se hubieran de atropellar las leyes divinas y humanas...”<sup>14</sup> consiguió la liberación de más de ciento cincuenta mil esclavos, no obstante la oposición de los conquistadores, dueños de éstos, quienes se decían perjudicados al verse despojados del trabajo gratuito y alegaban menoscabo a las rentas de la Corona.

Sin embargo, la historia daría cuenta de que, con todo y la noble intención de los Reyes Católicos y de los virreyes de Mendoza y de Velasco, las referidas Leyes Nuevas, —mejor conocidas como Leyes de Indias— de las que tanto se ha escrito, fueron solamente una hermosa expresión de nobleza y buenos propósitos, pues por desgracia para millares de seres humanos, casi nunca se cumplieron dado que la distancia y los supremos intereses económicos de los colonos las neutralizaban. Y es que, como bien lo afirma Silva Herzog, “las leyes no pueden crear la realidad; es lo contrario.”<sup>15</sup>

Se subraya el razonamiento que propone Silva Herzog, en el sentido de que *las leyes no pueden crear la realidad*, por ser tal aserto una de las premisas en las que se sustenta la presente investigación, como más adelante el lector podrá percatarse.

---

<sup>14</sup> Riva Palacio, Vicente, *op. cit.*, nota 9, p. 362.

<sup>15</sup> Silva Herzog, Jesús, *op. cit.*, nota 1, p. 188.

A manera de corolario, se hace énfasis en los planteamientos esbozados al inicio de éste capítulo, en el sentido de que si en algún momento el Estado español llegó a poner en práctica alguna medida proteccionista a favor de los trabajadores indígenas, no lo hizo movido por una conciencia social, solidaria; por un ideal humanitario y cual menos de igualdad. Sino que, muy distante de ello, si en algún momento protegió a los naturales no fue en su calidad de seres humanos, sino en calidad de fuerza de trabajo, de la que la Corona española no podía prescindir.

Las conclusiones anteriores quedan robustecidas con las cifras que aporta Hans-Jürguen en la obra que de él ya se ha citado: Las consecuencias para los pueblos subyugados se pueden apreciar en el desarrollo demográfico de México en el siglo XVI. Según investigaciones recientes, en México, antes de la invasión española, vivían aproximadamente 25 millones de indígenas; en 1532 eran todavía entre 16.3 y 17.3 millones; pero en 1580 apenas eran 1.9 millones y ya para 1595, solamente 1.4 millones.<sup>16</sup>

Así las cosas, es que la Corona española, al ver amenazada la fuerza de trabajo que tan indispensable le era (pues ponía en riesgo sus intereses económicos) se vio obligada a dictar leyes que protegieran al indígena. Más como un factor indispensable en el proceso de generación de riqueza, que como ser humano.

No obstante, no podemos afirmar que los regímenes inhumanos a los que fueron sometidos los nativos sean la causa única ni primordial de la referida caída demográfica, pues según Sempat Assadourian, resulta más adecuado considerar una causalidad múltiple,<sup>17</sup> entre cuyos factores podemos destacar sí el trabajo excesivo, pero también las epidemias, la guerra de conquista, la falta de alimentos

---

<sup>16</sup> *Vid.* Hans – Jürguen, Harrer, *op. cit.*, nota 4, p. 21.

<sup>17</sup> *Enciclopedia de conocimientos fundamentales UNAM – Siglo XXI*, tomo 3, *op. cit.*, nota 5, p.103.

por la devastación que implicaba la guerra, la consecuente hambre, la desarticulación de la sociedad y de las creencias, entre otras.

Sucediendo a la esclavitud pero también mezclándose con ésta, operó entre los nativos de la Nueva España otra forma de trabajo no remunerado: *La servidumbre feudal*.

Como ya se ha dicho, todos los naturales fueron considerados por efecto de la conquista como vasallos del rey de España. Entre esos vasallos, los había exentos de *pechos*,<sup>18</sup> como los caciques y autoridades municipales; pero la inmensa mayoría pertenecía al estado llano de los *macehuales* o tributarios.

No siempre la Corona retuvo el señorío directo sobre los vasallos indios, pues por cuestiones de control político y económico, solía concederlos a señores o encomenderos españoles, en calidad de gratificación por los servicios prestados a su favor en la conquista y población de las indias. Es en la citada *gratificación* que encuentra su génesis el sistema feudal y las consecuentes encomiendas, pues los señores o encomenderos eran beneficiados por la concesión graciosa de tierras. Concesión que, desde luego, incluía el servicio de los indígenas que las habitaban.

De ésta servidumbre feudal se bifurcan dos especies: el señorío y la encomienda; instituciones en las que el trabajo posee la naturaleza de ser gratuito, pues ni los señores ni los encomenderos pagaban retribución alguna quienes les servían. Y la única diferencia radica en el grado: en los señoríos el rey concedía la merced de manera perpetua y con alguna forma de jurisdicción del señor sobre los vasallos; mientras que la encomienda fue limitada en duración, a la herencia de dos o más generaciones y la justicia en ésta correspondía a los funcionarios reales y no a los encomenderos.

---

<sup>18</sup> Tributo que se pagaba al rey o señor territorial por razón de los bienes o haciendas.

Hecha la distinción anterior, procedamos a un estudio más profundo de las encomiendas: a través de éstas, los encomenderos recibían los servicios prestados por los indios por concepto de tributación, pues tal figura se encontraba fundada en la idea de que “los indios de sus encomiendas, por ser vasallos, debían pagar tributo, y como parte de él daban su trabajo personal.”<sup>19</sup>

Como se puede fácilmente apreciar de la definición anterior, la encomienda poseía su sustento ideológico en la concepción española de que los integrantes del pueblo por ellos subyugado, en virtud de su derrota, pasaban a convertirse en vasallos<sup>20</sup> de la Corona española. Así, y como consecuencia natural, los vasallos se encontraban obligados a tributar, y al no poseer riqueza alguna con que satisfacer tal tributo, entregaban su fuerza de trabajo, al ser ésta su única posesión.

En virtud de la encomienda, surgen las figuras del encomendero y del encomendado. El encomendero recibe los impuestos y las prestaciones obligatorias personales en la porción de tierra que le fue encomendada, en la que puede establecer empresas industriales o comerciales, sirviéndose del trabajo obligatorio de los habitantes de su territorio. Por otro lado, el encomendero adquiere también el deber de tutelar, proteger, instruir e iniciar en la fe cristiana a sus encomendados.

Los encomendados son los habitantes originarios de la tierra que es encomendada a un Señor —como ya se dijo, otorgada por la Corona española como gratificación— Naturales que, en virtud de la encomienda, de ser los dueños de la tierra que pisaban, pasan a ser siervos, obligados a la servidumbre a favor del nuevo dueño de dicha tierra, el encomendero.

---

<sup>19</sup> Zavala, Silvio, *Estudios acerca de la Historia del Trabajo en México, homenaje del Centro de Estudios Históricos a Silvio Zavala*, El Colegio de México, México, 1988, p. 27.

<sup>20</sup> Súbdito de un soberano, sujeto a algún señor con vínculo de vasallaje.

Según Riva Palacio, al entregarse a los conquistadores los indios destinados a servirles, se les encomendaba el amparo y protección de éstos, tanto para su buen trato como para su instrucción en la fe cristiana, quedando en poder del encomendero en calidad de guarda o depósito.<sup>21</sup>

La encomienda posee un elemento religioso: la obligación del encomendero de proteger a sus encomendados y de instruirlos en la fe cristiana. Mediante tal coraza, —en la opinión de la autora— se maquilla la explotación de los nativos a través de la pretensión de protección de éstos, cuando la realidad es que si alguna protección recibían los encomendados era apenas la que un propietario da a sus animales.

“Política y militarmente la función del encomendero es la de guardador del reino al servicio de la corona.”<sup>22</sup> Ésta puede considerarse la función originaria de la encomienda, pues de igual modo que los indígenas nativos eran considerados vasallos por el solo hecho de la conquista, en virtud de ésta, el territorio conquistado pasaba a ser propiedad del Reino español. Y así, la Corona española se valía de los encomenderos para custodiar y proteger sus intereses, esto es: el territorio de la Corona allende sus fronteras.

No obstante la naturaleza originaria de las encomiendas, “los encomenderos, confirmados en sus derechos legales, olvidaron sus deberes jurídicos y en vez de proteger a los indios en sus personas y propiedades, gradualmente tomaron posesión de sus tierras y los redujeron a servidumbre”.<sup>23</sup> Por lo que, como se ha venido explicando, al final el encomendado se convierte en siervo del dueño de la tierra, quedando así obligado a laborar a su servicio a título gratuito.

---

<sup>21</sup> Riva Palacio, Vicente, *op. cit.*, nota 9, p. 74.

<sup>22</sup> Zavala, Silvio, *op. cit.*, nota 19, p. 203.

<sup>23</sup> *Ibídem*, p. 36.

El 22 de febrero de 1549 la Corona expidió una importante Cédula dirigida al presidente y a los oidores de la Audiencia de la Nueva España, en la cual manifestaba que tenía informes acerca de que, a causa de darse servicios personales de indios para el trabajo en las minas, por vía de tasación y permutación en lugar de los tributos que les estaban tasados, se seguían grandes inconvenientes: iban a servir fuera de su tierra cincuenta leguas y más, e iban cargados con sus comidas, mantas y camas, algunos enfermaban o morían y además se entorpecía la doctrina cristiana que debía enseñárseles. En consecuencia, ordenó eliminar todos los servicios personales que hubiere por vía de tasación o conmutación.

La anterior prohibición significó el fin de la encomienda como institución de trabajo, al disponer que los tributos serían pagados en dinero o especies naturales o industriales, no así con trabajo. No obstante, la aplicación de la prohibición que estableció la referida Cédula tuvo aplicación a un ritmo distinto en las diversas provincias del imperio español. En algunas no fue posible el cambio de la encomienda de servicio a la de tributo, particularmente en tierras pobres, pues los indios no poseían bien alguno con que pagar el tributo que les era impuesto.

Así, a consecuencia de la prohibición dispuesta por la Real Cédula del 22 de febrero de 1549, la encomienda de servicios como modo de trabajo fue suplantada paulatinamente por el *alquiler forzoso de servicios mediante paga o repartimiento forzoso*. Figura en la evolución del trabajo que se estudiará a continuación:

Éste sistema comienza a vislumbrarse durante la administración del virrey de Velasco, para desarrollarse plenamente en la del virrey D. Martín Enríquez (1568 - 1580). Como su denominación lo sugiere, se trata de un alquiler impuesto por el Estado, pero retribuido. Las justicias o los jueces repartidores llamaban imperativamente a los trabajadores y los repartían por tandas de trabajo en las

labores agrícolas, de obras públicas, mineras y de trabajos domésticos de la sociedad colonial.

Mediante el alquiler forzoso, denominado también *Cuatequil*, el indio podía ser entregado lo mismo a un encomendero que al propietario de alguna labranza que no tuviere encomienda, por lo que en la práctica, la única diferencia con la encomienda es que mediante el *alquiler*, el alquilado recibe una remuneración por su trabajo, por mísera que ésta fuere.

Según éste sistema, el Estado —representado por los jueces repartidores— distribuye a los indígenas entre los grandes dominios de los terratenientes, según las necesidades de cada uno y para un periodo de tiempo determinado. Ciertamente es que el indígena es llevado al trabajo imperativamente, pero además de percibir un salario fijado por el Estado, recupera su libertad en cuanto ha cumplido con el deber que se le adjudicó. Cabe destacar que en ésta figura puede presumirse una asignación de labores y salario más justa, por cuanto era independiente de los intereses del terrateniente, pues era determinada por el juez repartidor.

Aquí, una vez más, se deja ver la imperiosa necesidad de la Corona española de recibir el trabajo de los nativos, pues con todo y que la Cédula Real de 1549 suprimió el régimen de encomiendas mediante la figura del alquiler forzoso, el indígena seguía siendo compelido para laborar a favor del Estado español.

Lo que podría considerarse un avance en la situación de los explotados indígenas, por un lado, es la percepción de una paga por su trabajo y por otro, que las condiciones en que éstos laboraban eran fijadas por una Autoridad real o Repartidor, y no por el encomendero, por lo que las condiciones de labor podrían presumirse mejores.

El indígena que laboraba bajo éste régimen de alquiler forzoso era denominado trabajador forzoso o *tapisque*. Y los beneficiarios de sus servicios ya

no eran solo los señores o encomenderos, sino que a la lista patronal se sumaron además de los colonos españoles, el clero, las autoridades españolas y los caciques indios.

Nótese que en el propio verbo empleado para nombrar ésta institución se aprecia claramente la ideología que le subyace, pues al contemplar la misma el *alquiler*<sup>24</sup> de una persona, implícitamente coloca a ésta persona en calidad de *cosa*; de objeto susceptible de ser comerciado.

La institución del repartimiento forzoso muy pronto comenzó a ser atacada, por considerarse contraria a la voluntad y libertad del indio, previamente declaradas. En 1601 y en 1609 se expiden Cédulas Reales que tratan de modificar el sistema. Primero, se intenta la sustitución del *cuatequil* por los alquileres en las plazas, mediante los que los indios serían obligados a presentarse en los lugares de enganche, pero en vez de ser distribuidos autoritariamente por un juez, serían directamente los indios los que concertasen con los amos, bajo la vigilancia de un comisario de alquileres. Finalmente, se decreta la suspensión de los jueces repartidores que hasta entonces habían intervenido en la distribución de los trabajadores, marcándose el fin del repartimiento forzoso (al menos normativamente, no así en la práctica, pues como se ha adelantado, no hubo una clara sucesión de las instituciones del trabajo, sino más bien una coexistencia y una lenta sucesión).

A manera de conclusión sobre ésta modalidad de trabajo, consideremos que la ventaja que ofrecía al indio éste nuevo sistema, —en comparación con los anteriores— era que percibía un jornal y la autoridad pública moderaba el tiempo y la clase del servicio. Sin embargo, no pudo prescindirse de la coacción, aunque

---

<sup>24</sup> Acción y resultado de dar o tomar alguna *cosa* para hacer uso de ella por un tiempo y precio determinados.

lentamente, en ciertas faenas aparecía el trabajo voluntario al cual se aspiraba de acuerdo con la libertad del indio, previamente declarada por la Corona española.

Como claramente se puede inferir, las referidas cédulas reales de 1601 y 1609, propiciaron el paso del alquiler forzoso al alquiler voluntario, concediendo a los indios la facultad de elegir con que patrono deseaban alquilarse, quedando así, —paulatinamente— atrás el alquiler que de manera forzosa realizaban los Repartidores reales. No obstante, una vez más, la Corona española no pudo prescindir de la compulsión sobre los indígenas, pues si bien les concede la facultad de elegir el patrono a quién han de servirle, continúa obligándolos a trabajar.

La siguiente figura a estudiar en la evolución del trabajo en la otrora Nueva España, es el *alquiler voluntario*.

El indio que se alquilaba libremente, era conocido como *laborio* o alquilado libre. Se encontraba obligado a acudir a las plazas a alquilarse, y en lo único que podía ejercer *su voluntad* era en elegir el patrono a quién habría de servir. Pues como ya se adelantó, el alquilarse o dejar de hacerlo no era una opción, dado que le estaba prohibido permanecer ocioso.

Entonces se sustituyó la figura de los jueces repartidores por la de los comisarios de alquileres, quienes estaban encargados de vigilar las relaciones de trabajo y no entregarían a los indígenas a los patronos sin consultar la voluntad de aquellos. De éste modo, la Corona procuraba que los indios se alquilasen para trabajar en labores del campo y obras de ciudad, a fin de que no estuviesen ociosos.

Ya en ésta modalidad, se ordenó que el jornal se pagase a los indios trabajadores y no a los principales, ni a otras personas. El trabajo sería moderado y los que se excediesen en esta materia serían gravemente castigados.

Como se puede apreciar, el alquiler voluntario en la práctica no tenía nada de *voluntario*, pues el indio siguió siendo compelido a laborar a favor de los colonos, dado que su fuerza de trabajo era imprescindible para sostener el sistema tanto de producción como político y social de la Nueva España. Motivo por el que —como ya se ha afirmado anteriormente— la Corona española, desde la esclavitud hasta el alquiler *voluntario*, siempre se preocupó por garantizarse el trabajo de los nativos.

Lo expuesto es reforzado por Silvio Zavala, quién en su obra ya citada, afirma que se aspiraba a un trabajo libre, con paga y tarea moderada. Pero en previsión de que los indios no acudieran voluntariamente, el poder público se adelantaba a ordenar que, por medio de las justicias reales, se entregasen los trabajadores a los colonos que los necesitaran.<sup>25</sup> Por lo que, en la práctica ‘la voluntad’ del indio era completamente ignorada, pues en caso de que éste no quisiera alquilarse voluntariamente, por medio de las justicias reales se le obligaría a laborar a favor de los colonos que necesitaran su fuerza de trabajo.

Así las cosas, y dado que el servicio forzoso continuó practicándose no obstante su prohibición, es que la Corona repitió sus cédulas restrictivas en 1632, cuando gobernaba en Nueva España el virrey marqués de Cerralbo y por fin, éste ordenó la suspensión de todos los repartimientos forzosos, excepto los destinados a la minería.

Sobre éste particular punto, es oportuno detenernos a analizar el motivo por el que las nuevas Cédulas restrictivas de 1632 insistieron en la prohibición de obligar al indio a trabajar, exceptuando de tal prohibición la minería. Esto es: ¿porque compeler a los indios a laborar cuando de minería se tratase, era totalmente permitido?

---

<sup>25</sup> Zavala, Silvio, *op. cit.*, nota 19, p. 28.

La respuesta a la interrogante planteada la encontramos en el aserto plasmado al inicio de éste capítulo, pues como se enfatizó, la Corona española de ningún modo podía permitirse carecer de la mano de obra necesaria para explotar las riquezas minerales, al ser éstas una de sus principales ambiciones. Ello explica por qué en el rubro de la minería, la Corona continuó imponiendo a los indios el trabajo por la fuerza.

Sin embargo, la prohibición del servicio forzoso decretada por el virrey marqués de Cerralbo no produjo efectos satisfactorios, y bajo la forma de los alquileres persistieron muchos rasgos del antiguo repartimiento, pues la imposición de trabajos a los indios no continuó únicamente en el rubro de la minería, sino en todos los ámbitos: en la agricultura, la industria, y las obras y servicios de índole civil o eclesiástica. En general, si la relación voluntaria no bastaba para satisfacer las necesidades del Estado, las autoridades españolas obligaban al indígena a laborar lo necesario, bajo el concepto de *bien público*, considerando que los servicios forzosos prestados por los indios eran para subvenir las necesidades de la república.

Como se puede inferir de lo abordado hasta aquí, el alquiler con el carácter de *voluntario* únicamente existió por cuanto se plasmó en las Cédulas Reales. Sin embargo, la realidad fue que si la pretendida relación voluntaria no se entablaba por que el natural rehusara acudir a los trabajos, el Estado obraría como mediador y se encargaría de que, en nombre del interés público, el trabajador prestara coactivamente sus servicios.

Con todo, las concernientes al alquiler voluntario, son las mejores circunstancias de trabajo a las que se llegó durante el periodo de la Colonia, esto es: a que el trabajo fuera voluntario, en cuanto a con que persona el indio decidía trabajar, (pues abstenerse de trabajar no era una opción) y a recibir una paga por la prestación de servicios. Sin embargo, la propia palabra que da nombre a ésta institución: “alquiler” deja claro que al trabajador se le seguía considerando como

un objeto susceptible de ser alquilado, reduciéndolo así, en términos de nuestro Derecho moderno, a la calidad de objeto.

Hasta aquí cerramos con los aspectos de la institución del Trabajo durante la época colonial. Y dado lo breve del presente capítulo, damos un inmenso salto hasta los albores del siglo XIX, a la situación de los trabajadores vivida en nuestro recién nacido país. Se abordarán por separado, por un lado, las circunstancias de los trabajadores en el campo; y por otro, las particulares en la naciente industria, dadas las sustanciales y trascendentes diferencias.

En lo que concierne al campo mexicano, durante el siglo XIX y a principios del XX, éste se caracterizó en lo territorial, por el latifundio; y en lo que ve al sistema de trabajo, por el peonaje. Es decir, había gran número de familias de labriegos vecindadas en las tierras de los hacendados y sujetas a éstos por vínculos económicos y jurídicos que incluso llegaban a restringir la libertad de movimiento de los trabajadores.

Como es bien sabido, el régimen del trabajo en México durante muchos años estuvo acompañado de las tiendas de raya, salarios míseros y a veces incluso pagados en especie, lo que redundaba en el endeudamiento de los trabajadores, que no sólo los ataba a un patrón de por vida sino que también ataba a sus descendientes por varias generaciones. Apreciamos que una vez abandonada la compulsión del Estado sobre los trabajadores, sobrevino el endeudamiento de éstos como un medio eficaz para constreñirles a trabajar.

Los hacendados, a fin de garantizar la fuerza de trabajo en sus fincas, habían comenzado a retener por todos los medios a sus trabajadores, buscando que éstos no tuviesen opción a abandonarlas. Y los anticipos de dinero y de géneros, convertidos en deudas, fueron el instrumento perfecto para lograr éste propósito.

El endeudamiento de los trabajadores con los patronos tenía tan diversos como injustos orígenes: Un trabajador podía adquirir deudas con su empleador por anticipos de salario en forma de mercancías, por la imposición de toda suerte de multas o por el solo hecho de que su salario, ya de por sí insuficiente para subsistir, le era pagado con dinero propio de la hacienda o en especie, por lo que el peón *acasillado*<sup>26</sup> tenía que adquirir todos los artículos necesarios para subsistir en las tiendas del hacendado, a precios que se encontraban por encima del promedio del mercado.

Incluso, como lo narra Silvio Zavala en su obra ya citada, llegaron a darse casos en fincas de gruesa población, en los que el fisco real cobraba a los hacendados el tributo que debían pagar los gañanes al rey, por lo que el hacendado unía ésta deuda a las que provenían de los anticipos de dinero y de géneros.<sup>27</sup> Así, se insiste, los factores que podían incrementar la deuda del trabajador eran cuantiosos.

Es sobre todo en el campo donde éste sistema se desarrolla en gran escala y crea el característico peonaje o servidumbre rural mexicana, mediante la que se somete a un gran número de familias indígenas a la adscripción en las haciendas, pues las deudas del peón se tenían que pagar con trabajo, y dado que el terrateniente era previsor y buscaba que las deudas siempre quedaran demasiado altas para ser pagadas con trabajo, éstas se transmitían de los padres a los hijos. Entonces, el *acasillado* y sus sucesores entraban en una relación de dependencia personal que era prácticamente imposible deshacer.

---

<sup>26</sup> Los *acasillados*, desde el principio, no disponían de ninguna propiedad de tierra y en la mayoría de los casos ya desde hace generaciones vivían en pueblos que pertenecían a una hacienda y estaban supeditados a la administración del hacendado.

<sup>27</sup> Zavala, Silvio, *op. cit.*, nota 19, p. 208.

El gobierno español, ante ésta situación, llegó a dictar medidas para limitar el monto de las deudas que los peones podían legalmente adquirir. Por ejemplo, en algún momento solo permitió el adelanto de un máximo de tres meses de salario a los trabajadores del campo, y todo lo que el hacendado diera en exceso, lo perdería.

Virando la mirada hacia el trabajo en las ciudades, tenemos que en la naciente industria, las condiciones de vida de los trabajadores no fueron muy distintas a las de los trabajadores del campo, pues tanto en haciendas de labranza como en obrajes, panaderías, oficios de artesanos y centros mineros, donde los servicios forzosos no bastaban para asegurar un rendimiento satisfactorio, indistintamente se observaba la aparición de trabajadores originalmente libres, que van quedando sujetos a los amos por deudas que nacen del desequilibrio entre sus ingresos y sus gastos de vida.

En el caso del proletariado industrial mexicano, existieron características relevantes, dignas de mencionarse de manera exhaustiva, pues contrario a los trabajadores del campo, los obreros en la industria lograron una organización que les permitió cobrar conciencia de su situación y luchar por mejoras en ésta. Organización y lucha que, por su magna relevancia se abordarán ampliamente en el epígrafe siguiente.

No obstante que el estudio que se hace en el presente capítulo no observa una estructura seccionada, en cuanto a periodos históricos de nuestra trayectoria como país, el Porfiriato se abordará de manera particular debido a la trascendencia que los acontecimientos de éste periodo tuvieron para nuestro Derecho del trabajo mexicano.

Ésta época se caracterizó por la confluencia de diversas formas de trabajo *no libre*: trabajo forzado, peonaje e incluso esclavitud.

La política económica de Porfirio Díaz, que permitió y fomentó la afluencia libre del capital extranjero, trajo consigo la industrialización del país. Lo que a su vez, condujo al surgimiento de una nueva clase social: los trabajadores asalariados.

Desde mediados del siglo XIX, en el curso de las inversiones crecientes del capital extranjero, se comenzó a formar en México un proletariado industrial. Para fines del siglo XIX, el proletariado industrial había aumentado considerablemente, concentrándose en las pocas regiones económicamente avanzadas como son los centros mineros del norte del país; los centros de la industria metalúrgica del noroeste y los centros textiles en Puebla; la ciudad de México y Veracruz.<sup>28</sup>

La postura del gobierno porfirista respecto de las relaciones de producción, queda claramente ejemplificada con la respuesta dada por su ministro, Matías Romero, a una petición proveniente de una de las confederaciones obreras próximas a la capital:

El gobierno tiene por norma la ley y por aspiración la justicia. Dadas las instituciones que nos rigen, le es imposible limitar la libre contratación, ni intervenir de una manera directa en el mejoramiento de la condición del obrero en relación a su principal. No hay texto legal que lo autorice, ni conveniencia alguna que lo obligue a decretar salarios, ni precios, ni horas de trabajo: nuestras instituciones, basadas en los altos principios de la libertad humana y el respeto a la propiedad, vedan al gobierno toda injerencia directa en las relaciones de patrón – obrero... El trabajo está sometido por un ineludible fenómeno natural a la ley de la oferta y la demanda.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Hans – Jürguen, Harrer, *op. cit.*, nota 4, p. 99.

<sup>29</sup> Cardoso, Ciro F. S., et al, *De la dictadura Porfirista a los tiempos libertarios*, tomo 3, Siglo veintiuno editores, México, 1980, colección La clase obrera en la historia de México, p. 30.

En otras palabras, la posición del gobierno de Porfirio Díaz era de no intervención en las relaciones contractuales entre patrones y empleados. Y así sucedió, excepción hecha del caso en el que las demandas de los trabajadores llegasen a amenazar el orden y los intereses de la clase en el poder, en cuyo caso —la historia daría testimonio de ello— la represión gubernamental intervendría con todo su poder y brutalidad.

Los contrastes en las relaciones de producción, y consecuentemente en las relaciones de trabajo fueron muy marcados durante el Porfiriato. En la minería presenciamos relaciones típicamente capitalistas, sin que se hubieren erradicado del todo los sistemas de trabajo más antiguos de corte colonial. En las industrias de transformación y en general en el sector fabril, presenciamos la sustitución de los artesanos por los obreros asalariados, sin duda un triunfo del capitalismo. En el caso de la agricultura se dio la máxima conservación de las relaciones arcaicas, con contrastes regionales fuertes que iban de la esclavitud (no legal, sino de *facto*) al asalariado. Todo existía en el ambiente rural mexicano.

Diversos autores aluden al inhumano trato que recibían los trabajadores durante éste periodo, dada la postura del gobierno de Díaz que, como se ha dicho, consideraba que el trabajo humano se encontraba sujeto a la ley económica de la oferta y la demanda, lo que colocaba a los trabajadores en una posición no de seres humanos sino de artículos objeto de comercio.

Sobre éste punto, resulta ilustrativo el aporte de Ciro Cardoso en cuanto a la condición de los trabajadores agrícolas: “resultaba más conveniente comprar un peón por poco dinero, agotar su fuerza de trabajo al máximo, no preocuparse mucho por su supervivencia y al fin, reponerlo adquiriendo otro cuando éste falleciera, que

proporcionarle suficiente alimento y aliviar sus condiciones de vida y de trabajo con el objeto de contar con él por largo tiempo.”<sup>30</sup>

En éste periodo —como se ha dicho— presenciamos la subsistencia de concepciones propias de la Colonia, por cuanto los trabajadores seguían siendo considerados *algo* aún muy distante de un ser humano: una bestia de carga, un objeto susceptible de ser comerciado, una cosa que cuando llegaba a cuidársele, el motivo del patrón —o propietario— no era otro que el de conservar su utilidad.

En un sentido semejante se pronuncia Agustín Cué, al referirse al trato que recibían los trabajadores de las minas: La vida de los trabajadores mineros era ruda y cruel; los indios eran conducidos en jornadas de 30 a 60 leguas hasta los centros mineros para prestar sus servicios. En todos los reales de minas había individuos llamados recogedores o lazadores, cuya misión consistía en capturar, generalmente en lugares distantes de las minas, a los trabajadores que huían.<sup>31</sup>

El pronunciamiento de los autores citados nos da una idea de la situación en que vivían los trabajadores mexicanos en éste periodo; tanto en los centros mineros como en el campo, en donde no eran considerados seres humanos sino que eran comparados con animales de carga cuando no objetos fungibles y además, de fácil y económico reemplazo.

Otra de las características del gobierno del General Díaz fue la tremenda desigualdad social que trajo consigo la concentración de la propiedad de la tierra, resultado del latifundismo. Hasta 1910, este proceso predominaba en todo el país. “En un promedio nacional, el 77.4% de la población vivía en el campo. De éste

---

<sup>30</sup> *Ibídem*, p. 483.

<sup>31</sup> Cué Canovas, Agustín, *Historia social y económica de México, la revolución de Independencia y México independiente hasta 1854*, Editorial América, México, 1947, p. 17.

porcentaje un 96.9% de las familias pertenecía a los minifundistas y campesinos sin tierra. En cambio, menos del 1% de las familias poseía aproximadamente el 85% del terreno de aprovechamiento para la agricultura”.<sup>32</sup>

Las cifras apuntadas no pueden menos que dejar en evidencia la inmensa desigualdad apuntada, si se considera que mientras menos del 1% de la población poseía el 85% de tierras cultivables, el 96.9% de la población rural no poseía tierra cultivable alguna. Lo que dejaba a esa gran mayoría en la imposibilidad de sobrevivir a menos que se empleasen como peones de los grandes acaparadores de tierras, a cambio de un salario mísero y con la garantía de que al servicio del latifundista serían explotados y endeudados hasta atarlos de por vida.

La desmedida concentración de la tierra en manos de unos cuantos —a la que ya hemos aludido— fue conocida como *Latifundismo*. Éste sistema, además de las ya apuntadas, trajo como consecuencia tanto en el las ciudades como en el campo, el surgimiento de una reserva enorme de fuerza de trabajo sumamente barata, a través de la separación de la población rural de sus medios de subsistencia. Así, los campesinos una vez despojados de sus tierras, se sumaron al peonaje en dependencia del latifundismo o emigraron a las ciudades para formar allí una gran masa de desposeídos de la que se alimentaba el proletariado de la naciente industria.

Por otro lado, el gran éxodo de campesinos a las ciudades o centros industriales trajo como consecuencia una oferta excesiva de mano de obra. Situación que, por un lado resultaba sumamente atractiva para el capital extranjero que podía servirse de ésta a un muy bajo costo. Y por otro, provocó la desvalorización de los trabajadores, pues éstos eran materia abundante que, conforme a la política de Díaz que sujetaba a los obreros a las leyes de la oferta y la demanda, perdía su valor conforme se multiplicaba.

---

<sup>32</sup> Hans – Jürguen, Harrer, *op. cit.*, nota 4, p. 73.

Con relación a la cuestión apuntada, es oportuno referir la situación vivida en la zona centro del país, particularmente en el periodo comprendido entre 1900 y 1910, en el que el excesivo crecimiento demográfico posibilitó una explotación desmedida del trabajador textil: horarios prolongados, salarios por debajo de los observados en el norte, condiciones de trabajo infrahumanas, trabajo a destajo no remunerado, laboreo femenino e infantil, etc.<sup>33</sup> En síntesis, podemos decir que la reglamentación de los procesos de producción fue derivada de la abundancia de mano de obra en ésta región.

Como consecuencia, al ser el centro la región más poblada del país, fue asiento de astutos mecanismos prácticos que los hacendados ejercían sobre sus trabajadores con el objeto de recuperar el salario que les era ofrecido, precario de por sí. El aumento indiscriminado de las jornadas, el alza progresiva del precio del maíz y demás enceres vendidos a los trabajadores mediante el pago en vales, los altos beneficios sobre los préstamos por adelantado que se le imponían al campesino urgido y aún, la confiscación de bienes y la persecución *legal* por abandono del trabajo, eran medidas comunes junto a otras acciones extraeconómicas que se ejecutaban sobre los labradores.

En resumen, y no obstante la creciente industria y el consecuente éxodo campesino a los centros industriales, puede decirse que en éste periodo “el trabajo agrícola permaneció como el ramo predominante de la fuente de trabajo nacional (74.28%). La mano de obra minera representó el 2.61% y el proletariado industrial el 1.16%”<sup>34</sup>

Como ya se dijo, el proletariado industrial tiene su nacimiento durante la dictadura porfirista. Y no obstante que por mucho tiempo representó una minoría de

---

<sup>33</sup> Cardoso, Ciro F. S., *et al*, *op. cit.*, nota 29, p. 65.

<sup>34</sup> *Ibíd*em, p. 68.

entre los trabajadores mexicanos, (como lo dejan ver las cifras arriba citadas) será el motor de los grandes cambios en materia de derechos laborales.

En cuanto a las relaciones de producción, con todo y los contrastes entre las distintas regiones del país y entre los diversos sectores de producción, todas tenían en común el estar al servicio de la acumulación y de la reproducción ampliada, — típicas del capitalismo— ignorando las más básicas necesidades de sus trabajadores y el más elemental bienestar de éstos.

Como evidencia de lo afirmado, a continuación relatamos algunas de las prácticas más comunes tanto en el campo como en la industria:

- Las jornadas de trabajo eran por demás excesivas: Iban de catorce a dieciséis horas de trabajo continuos, con cortos intervalos para alimentarse, por lo que los trabajadores apenas tenían tiempo para dormir unas cuantas horas y regresar a trabajar. Además de que no era raro el trabajo nocturno y la entera ausencia de días de descanso;
- Salarios absolutamente miserables, que no permitían satisfacer ni las más elementales necesidades humanas;
- Repercusión inevitable de lo anterior era el endeudamiento de los trabajadores con los patronos, el cuál podía durar toda la vida del obrero e incluso transmitirse a sus descendientes;
- El endeudamiento aludido traía a su vez como consecuencia la adscripción del trabajador, esto es: el trabajador se encontraba atado al patrón, compelido para prestar sus trabajos de por vida, imposibilitado así para buscar mejores oportunidades de empleo;

- El pago del salario total o parcialmente en vales: se sustituía el dinero en efectivo por vales con la finalidad de que el trabajador agrícola y el obrero industrial no tuvieran otra alternativa que canjearlos por alimentos, vestidos y otros avíos ofrecidos por las tiendas de raya, generalmente ubicadas dentro de las unidades productivas mismas.

Estos negocios, propiedad de los dueños de las fábricas y haciendas, efectuaban el cambio de vales gravándoles un descuento que oscilaba entre el 10 y el 15% del valor real de los mismos, con lo que se reducía aún más el ya por sí misérrimo poder de compra del trabajador frente a mercancías caras y de mala calidad;

- Ante tales medidas, que mermaban aún más el paupérrimo poder de compra de los trabajadores, el peón *acasillado* o el obrero industrial no encontraba otra salida que la solicitud de préstamos que terminaban por atarlo al lugar del que tardaría mucho en liberarse. Y eso, sí llegaba a conseguirlo;

- Los pagos por adelantado también muy frecuentes, de igual modo se traducían en deuda del trabajador para con el patrón. Cabe mencionar que éstos eran revestidos por los propietarios con los ropajes de un paternalismo benevolente, evidentemente inexistente.

Además de todas las prácticas antes enlistadas, existían diversos mecanismos más sofisticados en el debilitamiento del progreso del trabajador. Existía toda una gama de métodos por los que el empresario transfería obligaciones propias a los bolsillos de sus empleados: “Era costumbre bastante difundida cargar a los operarios el pago de productos defectuosos o la reposición por piezas de maquinaria que se gastaban o se rompían por su uso natural”.<sup>35</sup> Las multas

---

<sup>35</sup> *Ibídem*, p. 492.

impuestas a los trabajadores era otro de los muchos medios para mermar la economía de operario y, lo que era crucial, para mantenerlo en los lineamientos de respeto y obediencia al patrón.

En términos generales, ésta fue la situación del trabajador durante la dictadura porfirista que, dado su corte capitalista y neoliberal, protegió al capital — ya nacional, ya extranjero— garantizándole el servicio de la gran masa de población desposeída a un bajo costo y sin ninguna obligación para con ésta. Pues, se insiste, su mano de obra estaba sujeta a las leyes económicas, tal como cualquier artículo dentro del mercado.

La postura hecha valer queda de manifiesto en la crítica que realiza Ciro Cardoso, al referirse a la desigualdad imperante en éste periodo entre la clase poseedora de la riqueza (entiéndase, de los medios de producción) y la clase desposeída, mejor conocida como *proletariado* por no poseer cosa alguna más que su *prole*<sup>36</sup>: “La estructura interna de la población rural refleja un fuerte contraste entre la minoría que detenta la tierra y los instrumentos de producción, y los que no tienen otra propiedad más que su fuerza de trabajo, ofrecida como mercancía a los primeros.”<sup>37</sup>

No obstante que la breve referencia histórica abordada en éste capítulo se limita al ahora territorio mexicano, no podemos prescindir de abordar —aunque sea someramente— el fenómeno de la Revolución Industrial, que si bien tuvo su origen en el continente Europeo, su impacto trascendió fronteras políticas y naturales, llegando así a influir los sistemas de producción y con ello las relaciones de trabajo en nuestro país, que son precisamente el objeto de estudio de la presente investigación.

---

<sup>36</sup> Hijos, descendencia.

<sup>37</sup> Cardoso, Ciro F. S., *et al*, *op. cit.*, nota 29, p. 471.

A partir de la segunda mitad del siglo XVIII, y no sólo con la influencia de la revolución ideológica con que concluye el ciclo, sino ante los imperativos del maquinismo, es decir, al sobrevenir la revolución industrial, desaparecen los últimos reductos de la relación personal y moral que el sistema de producción artesanal implicaba.

A manera de consecuencia, las relaciones entre los sujetos inmersos en el proceso de producción también mutaron, emergiendo como sujetos de esa nueva relación las figuras del *patrono* y el *obrero*. Cambios de consecuencias irreversibles para el futuro de la historia social del trabajo y aun de todas las facetas de la vida.<sup>38</sup>

Antes de la llegada de las primeras máquinas, invenciones y demás fetiches producto de la Revolución Industrial, la producción y comercialización en nuestro país estuvo marcada por un artesanado agrupado en gremios. El sistema de gremios implicaba la asociación forzosa de mercaderes, artesanos u otras personas que tuvieran un mismo ejercicio, pues fuera del gremio no era lícito que un artesano ejerciere su oficio.<sup>39</sup>

La carrera de los artesanos iniciaba como aprendices al servicio de algún maestro. El aprendiz en muchas ocasiones se convertía también en un sirviente doméstico, pues los propios maestros le condicionaban la enseñanza buscada a la prestación de servicios domésticos que nada tenían que ver con el oficio.

Para que el aprendiz pudiese finalmente obtener el título de Maestro, poder trabajar por su cuenta y abrir un taller, necesitaba pasar un examen en el cuál debía presentar alguna obra ejecutada por él, la que sería calificada por un jurado que iba a examinar al candidato. El jurado era integrado por la Junta directiva del gremio o

---

<sup>38</sup> Carro Igelmo, Alberto José, *Historia social del trabajo*, octava edición, Bosch Casa Editorial, España, 1992, p. 192.

<sup>39</sup> Riva Palacio, Vicente, *op. cit.*, nota 9, p. 224.

maestros nombrados expresamente para liberar el título de Maestro. Una vez obtenido el título, el nuevo Maestro adquiriría la obligación de pagar cierta cantidad al gremio; y al gobierno, el pago de las anatas<sup>40</sup>.

Como ya se adelantó, la llegada a nuestro país de las primeras máquinas, trajo consigo un cambio en los modos de producir, reemplazándose lentamente el artesanado tradicional por la producción en serie. La fuerza de labor humana dejó de ser preponderante en los procesos de producción, por cuanto ésta había sido parcialmente reemplazada por las máquinas. Asimismo, al surgir la producción en serie, las relaciones laborales se tornaron impersonales, pasando el obrero a convertirse simplemente en un elemento dentro del proceso de producción; en un engrane más del complejo y mecanizado sistema productivo.

La Revolución industrial así como la Revolución francesa, fueron determinantes para el nacimiento del liberalismo, pues prepararon el terreno para que en el aspecto económico, político, social y religioso pudiere predicarse la doctrina del *laissez faire, laissez passer*.<sup>41</sup> Pero al mismo tiempo se necesitó una profunda transformación de los medios usuales de producción para que se hiciera compatible la nueva filosofía con la realidad cotidiana del trabajo.

Manuel Gomezperalta alude a los cambios generados a la llegada de la Revolución industrial de una manera muy profunda y desde una perspectiva humanista, que por tal virtud, resulta relevante para la postura que posee la presente investigación: “Cambió el espíritu, cambió el sentido de la existencia. La

---

<sup>40</sup> Cantidad que se satisface por los títulos y por lo honorífico de algunos empleo.

<sup>41</sup> Expresión francesa que significa “*dejar hacer, dejar pasar*”. Doctrina económica que sostiene una mínima intervención de los gobiernos en la economía.

*despersonalización* en el trabajo borró la individualidad; la medida y valoración del hombre era su rendimiento.”<sup>42</sup>

Y con esas palabras llegamos al sistema neoliberal de corte capitalista al que nos referimos al abordar la dictadura porfirista: El trabajador no como un ser humano sino mimetizado dentro del engranaje de la producción. La fuerza de trabajo del hombre y el hombre mismo como objetos de comercio, sujetos a la ley económica de la oferta y la demanda. La productividad y la generación de riqueza como ejes preponderantes, impuestos por sobre de cualquier interés social o humano. Ideología y prácticas imperantes en nuestro país desde entonces y, lamentablemente, hasta hoy.

## **II. LAS LUCHAS SOCIALES QUE REIVINDICARON LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO**

*Nunca son los que están arriba los que realizan una revolución; tampoco los satisfechos ni aquellos que encontraron sitio preferente en el banquete de los afortunados. Las revoluciones son obra de los de abajo, de los que padecen hambre y sed de justicia social.*<sup>43</sup>

El régimen del General Díaz —como ya se había mencionado— se caracterizó por un lado, por exacerbar la ya existente desigualdad entre los poseedores de la riqueza, la clase favorecida por su régimen (latifundistas, inversionistas extranjeros, clero, banqueros, compañías mineras, entre otros) y la clase obrera y campesina, poseedora de nada.

---

<sup>42</sup> Gomezperalta Damirón, Manuel, *La revolución laboral*, Plaza y Valdez editores, México, 1996, p. 16.

<sup>43</sup> Silva Herzog, Jesús, *op. cit.*, nota 1, p. 190.

Como consecuencia de lo anterior, dicho régimen dictatorial se distinguió también por la inconformidad de las clases sociales explotadas, que las menos de las veces llevaban a una protesta, dada la marcada represión ejercida por Díaz a toda actividad y asociación; ya política, ya sindical.

Por lo que concierne al campo mexicano, el efectivo sometimiento de los trabajadores agrícolas, consecuencia de las estructuras agrarias precapitalistas, provocó que la protesta popular se limitara a levantamientos esporádicos desorganizados y sin vinculación alguna allende las fronteras de la localidad. Asimismo, el aplastamiento militar, la deportación de campesinos a zonas distantes del país y la aceleración en el repartimiento territorial de las otrora comunidades agrícolas, fueron herramientas efectivas para poner fin a los incipientes conflictos agrarios.

Por el contrario, el medio en el que se gestaron los más ruidosos focos de agitación fueron, a saber: la industria ferroviaria, la minería y el ramo textil de la actividad manufacturera, pues el sofocamiento de protestas laborales no era sencillo, dado el creciente dominio de tácticas de lucha y el nivel de organización nacional alcanzado, lo que provocaba el encadenamiento de revueltas concomitantes en diversos puntos del país como signos de solidaridad o como identificación de problemas comunes.

A fin de comprender la articulación del movimiento obrero en nuestro país, resulta imprescindible abordar la influencia ideológica que le subyace:

Las ideas políticas nacieron y se desarrollaron de la mano de los ideales reivindicatorios de los obreros. A partir del año 1900 comenzaron a manifestarse partidos políticos que se movían en la clandestinidad —dada la prohibición de asociación y consecuente represión del régimen de Díaz— y que alimentaban a las sociedades obreras con ideas revolucionarias. Importante ejemplo de lo anterior es

el vínculo estrecho entre el Partido Liberal Mexicano y el Gran Círculo de Obreros Libres.

En 1903 nació en México un partido de nuevo tipo: el Partido Liberal Mexicano. Encabezado por Ricardo Flores Magón e influido por los anarquistas y los revolucionarios del mundo, hizo una nueva propuesta y la llevaría a la práctica, tomando en cuenta por primera vez en México a campesinos y obreros, que no obstante de constituir la gran mayoría en el país, habían sido siempre excluidos y vilipendiados.

Documento de suma relevancia para nuestro estudio, es el programa del Partido Liberal Mexicano del 1° de julio de 1906, cuyos puntos más destacados para los fines de la presente investigación, son los siguientes:

- Jornada máxima de ocho horas;
- Descanso dominical obligatorio;
- Prohibición del trabajo de menores de catorce años;
- Establecimiento de un salario mínimo tanto en el campo como en las ciudades;
- Establecimiento de medidas protectoras del salario;
- Condiciones de higiene en los lugares de trabajo;
- Abolición de las tiendas de raya;
- Otorgamiento de pensiones de retiro e indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Como lo afirma el Dr. Mario de la Cueva<sup>44</sup>, éste documento constituye el más fiel antecedente de los derechos sociales consagrados en nuestra Constitución Federal de 1917.

---

<sup>44</sup> Vid. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, vigésima primera edición, Editorial Porrúa, México, 2007, tomo I, p. 42.

Existe registro de aproximadamente doscientas cincuenta huelgas en el Porfiriato<sup>45</sup>. Las más importantes estallaron en los últimos años del régimen del anciano dictador. No obstante, los dos movimientos de mayor trascendencia para nuestro Derecho del trabajo fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco, pues representan las primeras exigencias de las demandas obreras planteadas por el Partido Liberal Mexicano.

### **1. La Huelga de Cananea, Sonora.**

¡No Señores mineros! Tiempo es ya de que abramos los ojos a la luz de la razón; dejemos vanas lamentaciones; si la situación es mala, aquí estáis vosotros para remediarla.<sup>46</sup>

Con estas palabras se expresaba un dirigente magonista ante los mineros de Cananea, Sonora a pocos días de la huelga que inició el 1° de junio de 1906.

Para el año de 1906, tras 26 años de la dictadura de Díaz en el país, la economía estaba dominada por el capital extranjero y Cananea no era la excepción, pues aquí se encontraba uno de los mayores yacimientos de cobre del mundo, propiedad de la *Grenne Consolidated Koper Co* que tenía 7560 trabajadores: 2200 norteamericanos y 5360 mexicanos.

---

<sup>45</sup> Castañeda Batres, Oscar, “Revolución mexicana y constitución de 1917” en *Documentos para la historia del México independiente 1808 – 1938*, H. Cámara de Diputados LXI Legislatura, México, 2010, p. 656.

<sup>46</sup> Alzaga, Oscar, “Cananea en el corazón de México; la huelga de 1906”, *Trabajo y Democracia hoy. Las 100 Luchas de los Trabajadores en el Siglo XX*, México, año 11, número 64, noviembre – diciembre de 2001, p. 7.

La influencia del Partido Liberal Mexicano llegó a Cananea desde 1905, manifestándose en la creación de la “Unión Liberal Humanidad” en el mes de enero de 1906; la que posteriormente sería llamada “Club Liberal de Cananea”.

El 1° de junio de 1906 los trabajadores mexicanos de la empresa norteamericana *Grenne Consolidated Koper Co*, que explotaba minas de cobre en Cananea, Sonora, declararon la huelga. Sus demandas principales eran la fijación de un salario mínimo, jornada de trabajo de ocho horas, reconocimiento del derecho del trabajador mexicano a ascender según sus aptitudes, ocupación de un 75% de personal mexicano en todos los trabajos y un salario equitativo al de sus compañeros mineros norteamericanos que también laboraban en la empresa.

Las demandas de los trabajadores de las mineras de Cananea se encontraban inspiradas por las reivindicaciones obreras planteadas por el Partido Liberal Mexicano. Lo que no resulta nada extraño si se considera que dirigentes magonistas se encontraban detrás de la organización de los mineros, pues para éstos la lucha democrática y sindical, necesariamente se vinculaban con la lucha política e ideológica contra la dictadura y contra la intervención de Estados Unidos, ya que éstos ahogaban cualquier derecho o libertad, por elementales que fueran.

Los episodios históricos de Cananea acontecieron los días 1 y 2 de junio de 1906. Duras represiones seguidas de la resistencia de los obreros, que dejaron como saldo una masacre perpetrada por el ejército nacional y los *rangers* del ejército norteamericano. El saldo de aquella gesta, según el informe oficial de la dictadura: “23 muertos, 22 heridos y 60 mineros detenidos”<sup>47</sup> De éstos últimos, 13 dirigentes magonistas fueron enviados a la cárcel de San Juan de Ulúa en Veracruz, de la que, por cierto, pocos salían con vida.

---

<sup>47</sup> *Ídem.*

Para el 6 de junio las labores en la empresa *Grenne Consolidated Koper Co* ya habían sido reanudadas, obligándose a los trabajadores a laborar con vigilancia militar.

## **2. La huelga de Río Blanco, Veracruz.**

En el verano de 1906, en el Estado de Veracruz había surgido un sindicato textil, cuyo centro se asentó en Río Blanco. Desde allí se organizaban círculos sindicales en todo el Estado de Veracruz y en los Estados vecinos.

Ante la organización obrera iniciada en Veracruz y expandida hacia los estados circundantes, la asociación patronal de Puebla reaccionó con la amenaza de despedir a cada trabajador que pretendiere organizarse. El proletariado textil en diciembre de 1906, respondió a tales amenazas con amplios movimientos de huelga que abarcaron los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal. Los huelguistas demandaron el retiro de las amenazas de despido, aumento de sus salarios y reducción de sus jornadas de trabajo de catorce a doce horas.

Como era la tendencia del gobierno del general Díaz, si alguna vez intervenía en las relaciones obrero – patronales, era para sofocar los levantamientos y para reprimir cualquier ímpetu de lucha obrera. Y así fue. Intervino entonces el gobierno federal prohibiendo la huelga y decretando la reanudación del trabajo para el día 7 de enero de 1907, mediante un laudo arbitral dictado por Porfirio Díaz, en el que se exigía que las demandas obreras se hicieren por escrito (lo cual resultaba incluso ofensivo, ante un país con un índice del 85% de analfabetismo), prohibía el trabajo de los niños, pero cuando fueran menores de 7 años y prohibía las huelgas, sobre todo las intempestivas.

Aquella mañana del lunes 7 de enero de 1907 sonaron los silbatos de las fábricas textiles de la región de Orizaba, Veracruz para reanudar las labores, según

la orden dictada por el General Díaz. Eran las seis horas y los obreros de Río Blanco, lejos de estar contentos por la reapertura de la fábrica de hilados, tejidos y acabados; mostraban rabia, amargura y desilusión, pues con la intervención del presidente Díaz, que era totalmente a favor de los patrones, seguiría la esclavitud y la paga miserable de la que eran objeto.

A las siete sonó el último llamado al trabajo y las puertas se cerraron. Solamente unos cuantos obreros entraron, la gran mayoría determinó, entonces sí, por la parte proletaria declarar la huelga. No volverían a laborar hasta en tanto no fueran atendidas sus demandas.

Los patrones miraban asombrados desde los balcones de sus fábricas a los trabajadores que lanzaban gritos de ¡Viva Juárez! ¡Muera el mal gobierno! ¡Abajo la explotación extranjera! De pronto, algo llamó la atención de los empresarios: rojas llamas de fuego se alzaban hacia el cielo, iluminándolo. Ardía la tienda de raya, símbolo de la explotación al obrero. Ese fue el primer estallido violento. Los dependientes de la tienda de raya habían sacado sus pistolas y disparado sobre los trabajadores, lo cual los enfureció aún más y después de saquear el comercio, le prendieron fuego.

Los policías no pudieron contener la protesta de los trabajadores, por lo que no fue sino hasta que llegaron las tropas militares que los trabajadores huyeron rumbo a Nogales, en donde quemaron otra tienda de raya y saquearon un empeño. En esa villa se les unieron los textileros de Mirafuentes y San Lorenzo, prosiguiendo a Santa Rosa (hoy ciudad Mendoza) no obstante que ya tenían encima a los federales. En aquella población ya los esperaban los trabajadores de la industria veracruzana, y se repitió la escena de Río Blanco y Nogales: incendiaron otra tienda de raya. Fue aquí donde se inició la cacería, fueron cayendo muchos obreros muertos o heridos por las balas de los soldados y rurales que los persiguieron hasta Río Blanco, y todavía en la noche se escuchaban los disparos de los fusiles. A

cientos de muertos los trasladaron en tren para arrojarlos al mar. Así terminó la trágica jornada del día 7 de enero de 1907 en Río Blanco.

No obstante la brutal represión, las gestas de Cananea y Río Blanco liberaron las fuerzas populares para una revolución profunda, larga y compleja que transformó la nación, por lo que podemos decir que fueron las luchas obreras de mayor trascendencia de la primera década del siglo XX, pues fueron precursoras de la Revolución de 1910, debido a que en ellas los obreros no se limitaron a demandar mejoras laborales, sino que también exigieron el fin de la dictadura porfiriana, la abolición de las tiendas de raya y la libertad de expresión. Por todo lo anterior, podemos afirmar que tales luchas obreras fueron también precursoras del modelo de nación plasmado en la constitución de 1917.

En palabras del ilustre jurista Mario de la Cueva, “Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la primera Revolución social del siglo XX.”<sup>48</sup>

### **3. La Revolución Mexicana, 1910.**

Como ya se esbozó con anterioridad, la dictadura del General Díaz se caracterizó —entre otras cosas— por la enorme concentración de tierra en manos de unos cuantos favorecidos (clero, inversionistas extranjeros, empresarios, latifundistas, caciques...) y en contraste, el despojo a campesinos y comunidades indígenas.

Durante la dictadura de Díaz, las tierras ejidales y la pequeña propiedad campesina fueron absorbidas completamente por el latifundismo. “En un lapso de 20 años, en el centro de México se liquidó el 90% de los ejidos. Como promedio en

---

<sup>48</sup> De la Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 44, p. 43.

el país, solamente el 15% de las comunidades pudieron defender su propiedad territorial.”<sup>49</sup>

La inconformidad y el descontento de la gran mayoría de la población crecían, al tiempo que crecían también los privilegios, propiedades y caudalosas riquezas del minoritario sector favorecido por la política económica de Díaz.

En abril de 1910 los partidarios de Madero organizaron en la ciudad de México el congreso de fundación del partido ‘antirreleccionista’. Madero fue designado candidato presidencial para las elecciones de junio/julio, publicando una plataforma entre cuyas demandas, (para efectos del presente estudio) resulta relevante la siguiente:

Mejorar la situación material, intelectual y moral del trabajador por medio de la construcción de talleres de aprendizaje, por medio de la promulgación de leyes sobre jubilaciones e indemnizaciones por accidentes de trabajo y por medio de la lucha contra el alcoholismo y el juego de azar.<sup>50</sup>

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

El llamado de Madero fue acogido por múltiples grupos en el norte y en el centro - sur del país, algunos de ellos habían comenzado a luchar años antes y

---

<sup>49</sup> Hans – Jürguen, Harrer, *op. cit.*, nota 4, p. 69.

<sup>50</sup> *Ibíd.*, p. 109.

conformaban organizaciones con amplia experiencia, como los grupos liderados por el Partido Liberal Mexicano y los trabajadores que vivieron las represiones de las huelgas de Cananea y Río Blanco. Por otro lado estaban los grupos de campesinos, como la Junta por la defensa de las tierras de Anenecuilco, encabezada por Emiliano Zapata. Asimismo, diversos grupos pertenecientes a los pueblos del norte del país, que se habían comenzado a organizar incluso antes de 1910, con dirigentes como Francisco Villa, Calixto Contreras, Orestes Pereyra y Pascual Orozco.

La fuerza y la expansión geográfica de los movimientos armados redundaron en la caída de Díaz, quien abandonó el país el 11 de marzo de 1911, saliendo por el puerto de Veracruz, rumbo a París.

Madero asumió la presidencia, olvidándose entonces de los compromisos que había adquirido con los pueblos del sur: el reparto agrario. Sobrevino entonces la ruptura de Madero con sus otrora aliados del sur, quienes respondieron rebelándose mediante el Plan de Ayala, extendiendo su rebelión hacia Estados vecinos como Guerrero, Puebla, Estado de México y el sur del Distrito Federal.

Madero, con su gabinete porfirista, fue derrocado en febrero de 1913 mediante un golpe de Estado organizado por el embajador Lane Wilson y ejecutado por el general Victoriano Huerta, quién usurpó el poder imponiendo un gobierno de corte militar. Muerto Madero y su vicepresidente, José María Pino Suárez, la rebelión generalizada no se hizo esperar. Venustiano Carranza, auto proclamado 'Jefe de la Revolución' desconoció el gobierno de Huerta y fue apoyado por los villistas y otros grupos del norte, mientras que los zapatistas en el sur intensificaron su lucha, aunque no reconocieron a Carranza.

El gobierno de Victoriano Huerta cayó en parte por la derrota de su ejército y mayormente, por haber perdido la simpatía del gobierno de Estados Unidos, cuyo ejército invadió el puerto de Veracruz entre los meses de febrero y octubre de 1914.

Episodio que culminó con el fusilamiento de Huerta y la llegada al poder de Carranza, quién negoció con Estados Unidos el retiro de sus tropas y el reconocimiento de su gobierno.

Con el respaldo de Estados Unidos, Carranza organizó un gobierno provisional y convocó un congreso constituyente. Con su ejército, desde entonces denominado 'ejército constitucionalista', atacó una por una, las amenazas rebeldes: primero se lanzó en contra de la División del Norte (villistas), quién al verse sin el apoyo del país vecino del norte y con los ferrocarriles bloqueados, fue derrotada en 1915. Una vez desarticuladas las fuerzas villistas, Carranza arremetió en contra de las fuerzas zapatistas del sur, hasta reducirlas a guerrillas.

En éste clima, el constituyente de 1917, convocado por Carranza, dio nacimiento a la Constitución Política que hoy en día nos rige. Algunos historiadores afirman que la inclusión de los artículos 27 y 123 fue más una estrategia de militares carrancistas y civiles sonorenses para obtener el apoyo del sector obrero y campesino, que una verdadera conquista por parte de éstos sectores.<sup>51</sup> Sin embargo, tal cuestión escapa a los alcances de la presente investigación, por lo que nos limitaremos a exponer y analizar los alcances legales y materiales de dichos preceptos constitucionales, y en específico del artículo 123, por constituir el sustento constitucional de nuestro actual Derecho mexicano del trabajo.

---

<sup>51</sup> Enciclopedia de conocimientos fundamentales UNAM – Siglo XXI, tomo 3, *op. cit.*, tomo 5, p. 164.

### III. LOS DERECHOS LABORALES CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917

En palabras del ilustre Mario de la Cueva, la Constitución de 1917 constituye una declaración de derechos sociales que surgió como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.<sup>52</sup>

En efecto, nuestra actual Constitución tiene su génesis tanto material como ideológica en la lucha armada iniciada en 1910, nuestra Revolución mexicana. Gesta que fue la consecuencia innegable del hartazgo de un pueblo oprimido por el capital con la venia del Estado, o al menos ante su mirada impasible.

La Revolución mexicana recogió los ideales de justicia del pueblo mexicano: la recuperación de la tierra —originalmente propiedad del pueblo subyugado— que le había sido arrebatada por los más diversos mecanismos; la dignificación y humanización del trabajo; la intervención del Estado en la protección del trabajador ante el capital, entre muchas otras. Aspiraciones todas que fueron plasmadas en el Pacto federal de 1917.

Citando nuevamente al jurista mexicano, Mario de la Cueva, la constitución de 1917 brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.<sup>53</sup>

Mucho se esperaba de la magna Constitución de 1917. Se creía que México sería otro. El nacimiento de una nueva ley fundamental significaba emprender una transformación que aspiraba a remodelar la sociedad mexicana, liberándola de

---

<sup>52</sup> *Vid.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 44, p. 44.

<sup>53</sup> *Ídem.*

cualquier vestigio de la dictadura porfirista y proveyéndola de la justicia, la igualdad y la democracia que durante tantos años le fueron negadas.

No obstante, con todo y los altos y nobles ideales plasmados en nuestra constitución de 1917, la realidad era adversa: El país vivía en el quebranto económico a consecuencia de las luchas revolucionarias; sufría la miseria en el campo y en las ciudades, la insalubridad, los altos índices de analfabetismo; la incomunicación y la carencia de recursos para hacer frente a las necesidades más urgentes. La realidad era evidente:

No bastaba haber transformado el orden jurídico... 'las ideas y las leyes no se comen', parecían decir los que todo esperaban de la constitución y no veían satisfechas de inmediato sus aspiraciones. Y la tranquilidad política no asomaba. Los obreros tenían prisa por hacer realidad la norma constitucional del trabajo y la respuesta de la incipiente industria, retardaba el encuentro del nuevo régimen laboral propuesto por el constituyente.<sup>54</sup>

Y efectivamente, el nacimiento de un nuevo régimen jurídico no trajo consigo la maravillosa aspiración que éste contenía. Y es que las realidades no se modifican mediante decreto.

El Doctor Néstor de Buen nos ilustra el ambiente político que imperaba al nacimiento de nuestra Constitución de 1917, proponiendo que el texto del artículo 123, base de nuestro actual Derecho del trabajo, es una especie de 'milagro político', pues Carranza no tenía ninguna intención social. Prueba de ello es que unos meses antes, el 1° de agosto de 1916, había puesto en vigor el famoso Decreto

---

<sup>54</sup> Gomezperalta Damirón, Manuel, *op. cit.*, nota 42, pp. 55 – 56.

mediante el que aplicaba la Ley Marcial expedida por Benito Juárez a los huelguistas, mediante la que podían ser condenados incluso a pena de muerte.<sup>55</sup>

No obstante, pese a las contrariedades y adversa realidad en que nació nuestra Constitución federal y con ella el artículo 123, éste sentó los cimientos para lo que más adelante sería nuestro Derecho mexicano del trabajo. Un Derecho que nace no escindiéndose del Derecho civil, sino como un derecho nuevo, que desconoció completamente las leyes económicas y el liberalismo que hasta entonces habían regido las relaciones de trabajo; con el que el trabajador finalmente es elevado a la categoría de persona, para que su trabajo e incluso él mismo, dejaren de ser objetos regulados por las leyes civiles.

Ya habiendo proporcionado los antecedentes, raíces ideológicas y las vicisitudes por las que tuvo que atravesar nuestro Derecho mexicano para nacer a la vida jurídica, procederemos a analizar —en lo que interesa a la presente investigación— el contenido normativo de los artículos 5 y 123 constitucionales, que son el eje de nuestro actual Derecho del trabajo. Análisis que se realizará siempre dentro del contexto histórico que les dio nacimiento.

El artículo 5° constitucional, en el texto original propuesto por el Constituyente de Querétaro en 1917, disponía:

*“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...”*

Éste primer párrafo contiene dos prohibiciones: por un lado la de coaccionar al trabajador para que prestare sus labores. Y por otro, la de recibir los servicios de éste sin pagarle la justa retribución.

---

<sup>55</sup> De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, decimonovena edición, editorial Porrúa, México, 2009, tomo I, p. 338-339.

Al analizar tales disposiciones dentro del contexto histórico que rodeó su nacimiento, podemos inferir que las dos prohibiciones obedecen a la necesidad de erradicar de raíz el trabajo obligatorio que les fue impuesto durante siglos a los naturales de nuestro ahora territorio mexicano; ya bajo el régimen de esclavitud, de encomiendas o de alquileres, pues como se analizó al inicio del presente capítulo, todas esas modalidades de trabajo siempre fueron acompañadas de la coacción.

Por otro lado, la disposición constitucional en comento establece la obligación de pagar al trabajador una ‘justa remuneración’. Disposición que también es una respuesta a las muchas formas de trabajo no remunerado que operaron desde la colonia hasta los últimos años de la dictadura de Díaz.

El segundo párrafo del citado artículo constitucional disponía:

*“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.”*

La disposición anterior pone fin —al menos dentro de la abstracción de lo jurídico— al salvaje liberalismo económico imperante hasta entonces, pues por primera vez se contempla dentro de un régimen constitucional la obligatoriedad de la intervención del Estado en las relaciones humanas dentro del proceso de producción, las que hasta entonces habían sido sometidas al poder de la economía y a sus frías leyes.

La disposición constitucional en análisis protege esencialmente la libertad. En concreto, prohibiendo el menoscabo o pérdida total de ésta. Alude a diversos factores: *de trabajo, de educación o de voto religioso*. Sin embargo, para efectos de la presente investigación únicamente nos concierne el relativo al trabajo.

Como se ha abordado ampliamente en el epígrafe que antecede, los regímenes del trabajo que imperaron desde la colonia hasta el surgimiento de nuestra carta magna en 1917, si de algo privaron invariablemente al trabajador fue de libertad: Desde las prácticas esclavistas; pasando por las encomiendas, en que el encomendado era obligado a laborar como parte del tributo debido a la Corona española; hasta los alquileres, incluidos tanto el obligatorio como el supuestamente *voluntario* pues —como en su oportunidad se abordó— si los trabajadores no se disponían a alquilarse de manera voluntaria, el Estado actuaba para coaccionarles a laborar.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden, ineludiblemente llegamos a la conclusión de que la disposición constitucional en estudio es una respuesta a las muy diversas pero igualmente injustas condiciones de labor sufridas por los trabajadores mexicanos. A la coacción sobre su persona que invariablemente fue ejercida cuando no por el explotador, por el propio Estado. A la absoluta ausencia de libertad sufrida por el obrero.

Con lo antes expuesto, no queremos decir que con el surgimiento de la norma constitucional aludida se hayan erradicado las prácticas tendientes a minar la libertad de las personas con motivo de trabajo, pues como ya hemos referido anteriormente, las normas no crean ni modifican la realidad. Tan es así que aún en nuestros tiempos, a casi cien años de la promulgación de nuestra Constitución Federal vigente, existen aún muy diversos y abundantes modos de trabajo que comprometen los derechos más elementales de los trabajadores. —Pero ese tema será motivo del siguiente capítulo—

Históricamente, la prohibición en estudio también obedece a la necesidad de impedir que la libertad de los trabajadores se viera comprometida mediante las deudas con sus patronos. Pues como se abordó el inicio del presente capítulo, tal fue la constante realidad durante muchos años tanto en el campo como en las

ciudades, en donde los hacendados y empresarios garantizaban la permanencia del trabajador atándolo mediante deudas impagables.

La prohibición de ejercer coacción sobre el trabajador a fin de obtener el trabajo de sus manos, fue robustecida por el último párrafo del artículo en estudio:

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

Por su parte, el texto original del artículo 123 constitucional, vino a consagrar las que se han denominado *garantías sociales*. Y a su vez, constituyó el sustento constitucional de la Ley Federal del Trabajo de 1931. De dicho precepto constitucional, cuyo contenido normativo es vastísimo, únicamente se transcriben a continuación las disposiciones que resultan relevantes para el objetivo de la presente investigación:

*Fracción I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

*Fracción VI.-... En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades...*

*Fracción VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual...*

*Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*

*Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.*

*Fracción XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.<sup>56</sup>*

Como se puede apreciar, incluso mediante una superficial lectura de las fracciones antes transcritas, éstas contienen la consagración de algunos de los derechos —entre muchos otros— obtenidos a través de las luchas obreras del ocaso del siglo XIX y principios del siglo XX, a las que se hizo referencia anteriormente.

Al contrastar el contenido de las disposiciones constitucionales transcritas, con el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo a través de la historia de nuestro México, y con las inconformidades obreras expresadas por distintos medios, —ya a través de voces intelectuales como la de los hermanos Flores Magón, ya por medio de protestas y huelgas— podemos concluir que la inclusión de derechos laborales en el Pacto federal de 1917 fue el magnánimo resultado de casi un siglo de lucha obrera.

A fin de sustentar lo antes aseverado, basta apreciar las disposiciones del artículo 123 constitucional con una mirada histórica, hagámoslo:

---

<sup>56</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su texto original, publicado en el Diario Oficial, Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana el 5 de febrero de 1917, número 30, tomo V, 4ª Época, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf) página consultada el 4 de octubre de 2012, 22:35 horas.

El establecimiento de una jornada máxima de labores fue el resultado de las demandas obreras por una jornada humana de labores. Pues, como es bien sabido, la explotación del obrero fue el común denominador en las relaciones de trabajo.

La demanda de una jornada máxima de labores fue externada por primera vez mediante el manifiesto del Partido Liberal Mexicano del 1° de julio de 1906. Demanda que fue acogida por diversas organizaciones obreras (bastan de ejemplo las emblemáticas gestas de Cananea y Río Blanco), por cuanto ésta demanda constituía una imperiosa necesidad de la gran mayoría de los trabajadores en nuestro país, si se considera que tanto en el campo como en las ciudades, las jornadas de labores eran por demás inhumanas: entre doce y dieciséis horas al día.

Por su parte, la fracción VII del precepto constitucional en comento, dispone la igualdad en el trabajo: a *trabajo igual debe corresponder salario igual*. Podemos válidamente atribuir la génesis de tal consigna a la desigualdad que vivieron los obreros mexicanos respecto de los trabajadores extranjeros, especialmente durante la época porfirista en la que, (como se abordó detalladamente en su oportunidad) el capital extranjero se apoderó del país, de sus riquezas naturales y humanas con la venia y ante la mirada complacida del dictador Díaz.

La empresa extranjera en México tenía como sustento la mano de obra de los trabajadores mexicanos. No obstante, no escaseaban los trabajadores extranjeros quienes, invariablemente, aun desempeñando un trabajo igual, percibían un salario mayor que los mexicanos. Tan recurrente era ésta realidad que incluso entre las demandas de los huelguistas de Cananea, Sonora, se encontraba la de recibir un salario “equitativo” al de sus compañeros, trabajadores extranjeros.

Las fracciones XVI y XVII entrañan el tan anhelado derecho de asociación y consecuente derecho de huelga. Sobre éste punto, y a fin de comprender la génesis, espíritu, esencia y enorme trascendencia de las libertades consagradas en las fracciones en comento, basta recordar que la asociación y protesta de los

trabajadores de Cananea y Río Blanco, fue pieza clave para la caída de la dictadura porfirista, pues permitió el quebrantamiento y eventual colapso de las estructuras económicas y de producción que mantenían al obrero subyugado ante los poderes del patrono poseedor del capital.

Concluimos el presente epígrafe así, reflexionando sobre la relevancia de las libertades de asociación y huelga consagradas en las fracciones XVI y XVII del artículo 123 de nuestro Pacto federal, pues nuestro Derecho mexicano del trabajo sencillamente no se concibe sin las luchas obreras que fueron precursoras de la Revolución mexicana, la que a su vez culminare con el nacimiento de un nuevo Estado, que encumbró una Constitución federal protectora de los derechos de los trabajadores, y que a su vez es sustento —tanto jurídico como ideológico— de nuestro actual Derecho del trabajo.

Así, nuestra Constitución de 1917 —pionera en su tipo por su gran contenido de derechos sociales— dio paso al lento pero firme surgimiento de un Derecho del Trabajo con el sello de nuestro pasado, de la subyugación y explotación colonial; de las desigualdades de una sociedad de castas; de un liberalismo económico salvaje; de la explotación de los trabajadores mexicanos a manos de empresarios extranjeros; de la reducción del ser humano a un engrane más en la monstruosa maquinaria de la producción.

#### **IV. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

Originalmente, nuestra Constitución federal de 1917 determinó que la competencia para la creación de leyes en materia de trabajo correspondería a las legislaturas de cada entidad federativa, bajo la premisa de que, considerar lo contrario, iba en contra del sistema federal adoptado y desconocía las tan diversas necesidades de cada entidad, que necesariamente requerían una reglamentación diferente.

Bajo ese marco legal, los poderes legislativos estatales expidieron diversas leyes entre las que destaca la del Estado de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918, la cual no solo fue la primera expedida en la república, sino que sirvió también como precedente para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La referida Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, en su exposición de motivos expresaba de bella manera sus finalidades:

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que, siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.<sup>57</sup>

Tal vez consecuencia o sólo curiosa coincidencia, fue justo el Estado de Veracruz quién, habiendo sufrido una de las más sangrientas represiones obreras, diere a luz la primera legislación del Trabajo en nuestro régimen de derecho mexicano. Misma que trajo consigo grandes beneficios, como el reconocimiento pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga.

Habiéndose concedido a favor de las legislaturas locales la facultad de legislar en materia del trabajo, surgió una multiplicidad de leyes que trajo consigo diversas problemáticas. Por ejemplo, conflictos de leyes por cuestión de territorio, cuando un conflicto laboral alcanzaba a dos o más Entidades federativas. O la inconformidad de los trabajadores que desempeñando un mismo servicio, eran tratados con diversas normatividades, lo que percibían como una negación al principio de igualdad de derechos y beneficios en el trabajo.

---

<sup>57</sup> De la Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 44, p. 541.

En atención a los conflictos que suscitaba la existencia de diversas legislaciones en materia de trabajo, la Constitución federal fue modificada en el año de 1929, para disponer que la ley de dicha materia sería expedida por el Congreso Federal, y su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales mediante una distribución de competencias. Con ésta reforma se abrió el camino hacia la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en todo el Estado mexicano.

Como antecedentes formales de nuestra actual Ley Federal del Trabajo de 1931, tenemos esencialmente a dos proyectos:

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue el elaborado por una asamblea obrero – patronal reunida en la Ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928, publicado por la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y que incluía observaciones de los empresarios.

El segundo fue elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu. Sin embargo, éste encontró una franca oposición en las cámaras dado que restringía el derecho de asociación sindical e imponía el arbitraje obligatorio de las huelgas, por lo que tampoco alcanzó a confirmarse como ley.

Finalmente, en el año de 1931 la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto al que ya no se le dio el nombre de código sino de ley. El cuál, después de ser ampliamente debatido y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado el 18 de agosto de 1931.

En virtud de que la presente investigación tiene como objetivo un estudio teleológico e histórico de la legislación laboral, es que a continuación citamos y analizamos algunos de los ideales plasmados en la exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931:

Sin embargo, debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo. También lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional, y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin los cuáles sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.<sup>58</sup>

Como podemos apreciar de la lectura del párrafo anterior, si bien nuestra Ley Federal del Trabajo posee un carácter eminentemente protector de la clase trabajadora, también resulta evidente que dicho cuerpo legal no soslaya el resto de los intereses involucrados en el proceso de producción, pues considera que preservarlos es indispensable para luego, poder hablar del bienestar de los trabajadores.

La consideración referida no puede menos que ser calificada de plausible, pues efectivamente, no se pueden soslayar ni dejar de proteger los intereses y derechos del patrono. Primero, por ser éste un sujeto de derecho, jurídicamente idéntico al trabajador. Y segundo, porque también es cierto que sin la existencia de fuentes de trabajo (de industria, de comercio, de servicios, etc.) no podríamos siquiera hablar del trabajo como institución, ni de trabajadores.

Sin embargo, el legislador atinadamente le concede a los derechos e intereses del obrero un carácter preponderante, partiendo de la premisa de que éste se encuentra en una situación de desventajosa diferencia en relación al patrón, al

---

<sup>58</sup> Exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, <http://cronica.diputados.gob.mx/> página consultada el 21 de agosto de 2013, 01:35 horas.

ser éste último el poseedor de los medios de producción, de recursos económicos y principalmente, por existir entre éstas dos figuras una relación de poder.

Respecto a las diferencias que acertadamente realiza el legislador entre trabajador y patrón, es necesario abundar en el tipo de relación que une a dichos sujetos, pues ésta, por definición, lleva implícita la subordinación del trabajador al empleador, poseyendo por tanto el patrón un poder de mando sobre el obrero. Poder que la ley busca mesurar, delimitar y vigilar; a fin de que so pretexto de su ejercicio, el patrón no incurra en excesos que se traduzcan en menoscabo de la dignidad, integridad, salud y en general, de los derechos del obrero.

En diverso párrafo, la citada exposición de motivos expresa: *“En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.”*<sup>59</sup>

De las dos ideas antes transcritas, apreciamos que nuevamente se asoma la intención preponderante de proteger a la clase trabajadora, pero sin negarle importancia al resto de los factores de la producción, entiéndase, el capital. Pues no pugna por una superposición del interés del obrero por sobre el del patrón, sino por un equilibrio entre ambos factores; por lograr una relación de equidad y justicia entre patronos y trabajadores. Finalidad que no se entiende sino mediante una mirada histórica, como una respuesta a los muchos años que los trabajadores sufrieron el yugo de un patrón omnímodo, explotador y tiránico ante la mirada indiferente e incluso cómplice del Estado.

Es importante destacar que mediante la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Estado asume por primera vez entre sus funciones la de procuración de un equilibrio entre los factores de la producción; entre la fuerza de trabajo y el capital; entre los

---

<sup>59</sup> *Ídem.*

trabajadores y los patrones. Postura que resulta un quiebre drástico al sistema de gobierno imperante en los albores del siglo pasado, pues como analizamos al inicio del presente capítulo, hasta entonces el Estado había concedido a las fuerzas económicas —entiéndase, a los empresarios, hacendados, clero y en general, a los poseedores del capital— una libertad absoluta, bajo una política de no intervención estatal, mejor conocida como liberalismo económico.

En la ya citada Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en específico bajo su Apartado II, correspondiente a las Fuentes de Derecho, se plantea la necesidad de una *“igualdad jurídica según la cual, a las mismas situaciones de hecho deben corresponder idénticas resoluciones de derecho.”* Tal aseveración, vendría a constituir el cimiento del principio de igualdad dentro de nuestro Derecho del trabajo, pues dispone un lineamiento general en la aplicación de la ley, buscando eliminar —al menos en la abstracción de la ley— las desigualdades tan marcadas en la sociedad de los albores del siglo XIX. Desigualdades de muy diversos orígenes: de índole racial, —arrastradas desde la sociedad de castas de la época colonial— de tipo religioso, económico, social, y desde luego en razón del sexo, entre otros.

Dentro del mismo apartado, relativo a las Fuentes de Derecho, encontramos un diverso principio: *“... muchas lagunas quedan en todo sistema jurídico y para llenarlas solo puede apelarse como fuente supletoria a la equidad.”*<sup>60</sup>

La equidad, entendida de muy diversas maneras, pero todas armónicas entre sí, resulta ser un principio rector no solo en el Derecho del trabajo, sino en la totalidad de nuestro ordenamiento jurídico nacional.

---

<sup>60</sup> *Ídem.*

Sobre éste especial punto, y en refuerzo a lo aseverado en el párrafo que antecede, citamos a continuación algunas de las concepciones más aceptadas sobre la equidad como principio de Derecho:

El antecedente histórico directo del concepto de equidad se encuentra en Aristóteles, quien habla de la *Epiqueya* como la prudente adaptación de la ley general, a fin de aplicarla al caso concreto. La equidad era para Aristóteles, en sí, una forma de justicia.<sup>61</sup>

En la Edad Media los escolásticos consideraron a la equidad, como un correctivo del derecho, correctivo indispensable para que el derecho no perdiese su fin auténtico.

Consiste en una tendencia a no tratar de manera demasiado desigual a los seres que forman parte de una misma categoría esencial. ...La equidad tiende a disminuir la desigualdad ahí donde el establecimiento de una igualdad perfecta, de una justicia formal, se vuelve imposible.<sup>62</sup>

El Dr. Lastra Lastra aborda la equidad desde sus diversas acepciones: ecuanimidad, equilibrio moral, imparcialidad, moderación, espíritu de justicia, explicándola como un principio correctivo de la ley injusta, que exige en el juez acomodarse a la naturaleza conforme con la cual han sido hechas, dirigidas y formuladas todas las leyes.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo IV, E - H, México, 1984, p. 80.

<sup>62</sup> Perelman, Chaim. *De la justicia*, cuaderno 14, trad. de Ricardo Guerra, UNAM, México, 1964, p. 46.

<sup>63</sup> Lastra Lastra, José Manuel, "Principios ordenadores de las relaciones de Trabajo" *Boletín mexicano de Derecho comparado*, UNAM, Instituto de

Habiendo analizado las concepciones y antecedentes antes citados, para efectos de la presente investigación, consideraremos como equidad a aquél principio de Derecho, a aquella virtud que se espera del juzgador mediante la que éste concede a los individuos sujetos de Derecho un trato imparcial según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igual o con uno diferenciado, pero considerado equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades de cada individuo.

Para cerrar las citas relativas a los valores y criterios que han de servir como directrices al momento de interpretar y aplicar el Derecho, citamos a la Dra. Kurczyn Villalobos, quien al referirse a las relaciones surgidas entre el obrero y su empleador propone: “justicia es entonces el valor que ha de invocarse para entender la relación de equilibrio en cualquier circunstancia”.<sup>64</sup>

Es oportuno hacer hincapié que la autora considera que en muchas ocasiones, y en concreto en el campo del Derecho del trabajo (que regula relaciones jurídicas entre individuos desiguales por naturaleza), a fin de lograr la equidad, a menudo se requiere de medidas tendientes a compensar las desventajas históricas, de índole principalmente social y económico que arrastran ciertos grupos sociales.

Para concluir el análisis del concepto de equidad, y por ser relevante para los fines de la presente investigación —pues es una de las premisas en que se sostiene la tesis en cuestión— citamos a Eduardo Pallares, quién al referirse a la

---

Investigaciones Jurídicas, México, nueva serie, año XXXIV, número 100, enero-abril de 2001, p. 165.

<sup>64</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, “El contrato laboral; ¿decadencia o modificación?” En Kurczyn Villalobos, Patricia et. al. (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003, p. 438.

consecución de la equidad, afirma que el Juzgador debe atender más a la intención del legislador que a la letra de la ley.<sup>65</sup>

Otra cuestión abordada dentro del texto de la Exposición de motivos en estudio, es la relativa al Contrato colectivo de trabajo (Apartado III), y que se transcribe por la relevancia que posee para los objetivos de la presente investigación.

Merced al contrato colectivo de trabajo, las relaciones entre patronos y obreros no quedan abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta sino discutida, aceptada y convertida en inviolable por las partes mismas.

El contrato colectivo de trabajo es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción.

El contrato colectivo de trabajo no se encuentra reglamentado por el artículo 123. Nació de la necesidad económica de establecer condiciones, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario.<sup>66</sup>

Efectivamente, el contrato colectivo de trabajo resulta ser el fin último de la asociación obrera, el máximo logro de la lucha sindical. Y reviste tal carácter por las grandes implicaciones que posee, pues es el único medio a través del cual el obrero

---

<sup>65</sup> Eduardo Pallares, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, vigésimo sexta edición, Editorial Porrúa, México, 2001, p. 340.

<sup>66</sup> Exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, *op. cit.*, nota 58.

puede hacerse escuchar en un plano de igualdad ante el patrón. El único modo en que las condiciones de trabajo pueden ser consensuadas por las partes y no impuestas por el patrón.

Se hace especial énfasis en la relevancia del contrato colectivo de trabajo pues, como se abordará más adelante, ésta es una conquista laboral que, *de facto*, les es negada a los trabajadores subcontratados, ante la imposibilidad material de su asociación sindical, requisito sin el cual resulta material y jurídicamente imposible pensar en un pacto colectivo.

En el mismo orden de ideas, y haciendo énfasis una vez más en la trascendencia de la libertad de asociación de los trabajadores, de la posibilidad de sindicación, como mejor y más efectiva herramienta para la defensa de sus intereses, a continuación se invocan algunas de las consideraciones emitidas por las Comisiones Especiales del Trabajo de la Cámara de Diputados, en el dictamen que emite en ocasión de la discusión del Proyecto de Ley Federal del Trabajo en estudio:

Si bien es cierto que la expedición de la Ley Federal del Trabajo constituye el paso más firme que pudiera darse en auxilio y protección del trabajador, también lo es que la ley poco significaría si no se colocara al obrero, o por lo menos se le indujera a colocarse en condiciones de poder reclamar los derechos y prerrogativas que se estatuyan a su favor; y la experiencia tanto nacional como extranjera, nos enseña que es la asociación sindical el medio a que han recurrido los trabajadores para defender mejor sus intereses de clase.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Dictamen emitido por las Comisiones Especiales del Trabajo de la Cámara de Diputados, en discusión del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, <http://cronica.diputados.gob.mx/> página consultada el 21 de agosto de 2013, 01:35 horas.

A manera de conclusión respecto del presente epígrafe, describiremos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una de las más significativas conquistas de la lucha obrera, al constituir una transparente respuesta a las necesidades de los trabajadores, a sus inconformidades, a los padecimientos sufridos dentro de las otrora relaciones arbitrarias y tiránicas con sus empleadores. Para sostener lo anterior, es menester un análisis histórico, una mirada a la situación obrera imperante tan solo un siglo atrás, a efecto de lo que citaremos algunos de los ejemplos más representativos:

— El establecimiento de una jornada máxima de labores obedeció a lo cotidiano de las jornadas extenuantes de labores, tanto en el campo como en la industria.

— La prohibición del pago del salario en vales, fichas o cualquier otro, atendió a la injusta y común costumbre del patrón de pagar al obrero su salario mediante valores que únicamente podían ser cambiados en las tiendas de raya de su propiedad. Situación que, como se abordó en el presente capítulo, invariablemente se tradujo en una merma en el poder adquisitivo del salario, y en una eficaz técnica para el endeudamiento de los trabajadores y su consecuente dependencia respecto del patrono.

— La limitación en las cantidades que les podían ser exigidas a los trabajadores por concepto de deudas, respondió a la muy usual adscripción por deudas de la que los trabajadores fueron objeto.

— La libertad de asociación y de huelga, evidentemente fue una conquista que obedeció a las sangrientas represiones de las que fueron objeto los admirables obreros que, desafiando el poder de todo un régimen (alianza Estado - Capital), se atrevieron a expresar su descontento y a reclamar mejores condiciones de trabajo y de vida.

Y así sucesivamente, podemos encontrar en cada disposición de la Ley Federal del Trabajo, un motivo histórico que constituye su génesis, que la explica, que la justifica; y que así, nos permite conocer la finalidad última de la norma.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

En el presente capítulo se analizarán los conceptos, instituciones jurídicas, principios de Derecho, disposiciones legales, criterios jurisprudenciales y en general, los elementos cuyo conocimiento resulta necesario para la comprensión del tema en estudio.

#### I. DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Las relaciones de índole laboral son una especie contenida dentro del género que de las relaciones jurídicas, por lo que previo a entrar a su estudio, abordaremos someramente éstas últimas: Según el Dr. José Manuel Lastra, los requisitos que deben de actualizarse para que exista una relación jurídica son: “una relación intersubjetiva, un vínculo entre dos o más personas y que éste vínculo corresponda a una hipótesis normativa, de la cual se deriven consecuencias obligatorias”.<sup>68</sup>

De conformidad con los requisitos que enlista el citado jurista, tenemos que: para que a una relación material surgida entre dos o más personas, pueda atribuírsele el carácter de *relación jurídica*, es menester que ésta se encuentre contemplada dentro de alguna de las hipótesis normativas que prevé la ley.

En la especie, la ley que contempla la existencia de relaciones jurídicas de índole laboral es la Ley Federal del Trabajo, la que en su artículo 20 establece lo que deberá entenderse por relación de trabajo, precepto legal que a continuación se cita para mayor claridad:

---

<sup>68</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “Conceptos jurídicos fundamentales” en *Liber Ad Honorem Sergio García Ramírez*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1998, tomo I, p. 403.

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

Es importante precisar que en el ámbito del Derecho del Trabajo se emplean como sinónimos las voces *relación* y *vínculo*. De manera general, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la voz *relación* como la conexión o correspondencia de algo con otra cosa. Así también, define un *vínculo* como la unión o atadura de una persona o cosa con otra.

Con sustento en las definiciones transcritas, y en relación con el precepto legal invocado, podemos definir a la relación de trabajo como aquella unión o atadura que liga a un patrón con un trabajador, en virtud de la cual éste último desempeña en beneficio del patrón un trabajo personal subordinado, recibiendo a cambio una remuneración por los servicios prestados.

Ahora que tenemos una noción de lo que se entiende por relación de trabajo, es conveniente precisar cuáles son las características que conforme a la ley debe poseer ésta, por lo que a continuación se analizarán los elementos que resultan necesarios para la existencia de un vínculo de la naturaleza apuntada.

### **1. Elementos de existencia**

Los elementos de existencia son aquellos cuya materialización exige la ley, a fin de que un determinado vínculo entre dos personas pueda calificarse como una relación de trabajo.

Para el estudio apuntado, nos apegaremos a la clasificación que realiza el Dr. Néstor de Buen, quién los distingue entre elementos objetivos y subjetivos.<sup>69</sup>

### **A. Elementos objetivos**

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo —que ya ha sido transcrito en líneas anteriores— establece los parámetros que condicionan la existencia de una relación laboral, y que se desglosan a continuación:

- a) La prestación de un servicio personal.

En términos generales, es toda actividad que desempeña una persona (persona física, necesariamente) a favor de otra persona (física o moral). En otras palabras: es todo *trabajo* que desempeña el trabajador a favor del patrón.

El artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo define al *trabajo* como la *actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*.

Al respecto, es oportuno subrayar la precisión de que se ocupa el precepto legal citado, pues enfatiza que será considerado trabajo cualquier actividad desplegada por el trabajador, ya sea intelectual o material. Distinción con la que la ley pretende abarcar tanto las labores predominantemente físicas (materiales) tales como manufactura de prendas de vestir o armado de mercancías —por ejemplo— así como las actividades eminentemente intelectuales, verbigracia el diseño de *software*, labores de investigación e incluso descubrimientos científicos.

---

<sup>69</sup> *Vid.* De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*, décimo séptima edición, Editorial Porrúa, México, 2003, tomo II, p. 40.

La autora considera inapropiada la distinción que realiza la Ley Obrera, por lo que se permite hacer una breve crítica:

El afirmar que las labores desempeñadas por el trabajador pueden ser intelectuales o materiales, excluye la posibilidad de que ambos tipos se conjuguen, al existir una disyunción de por medio. Lo que conlleva a pensar que si la actividad es intelectual, no es material; y si la actividad es material, no puede ser intelectual.

La consideración anterior resulta absolutamente apartada de la realidad, pues toda actividad posee, en distintas proporciones, ambos elementos. Esto es: no es posible realizar una actividad *material* sin que una proporción de tal actividad obedezca al intelecto, al ser éste inherente a la naturaleza humana y necesario para realizar cualquier actividad física, así se trate de la más mecánica. Y por el otro lado, cualquier actividad eminentemente intelectual, como la realización de una investigación o análisis científicos, por ejemplo, requiere para su materialización de una actividad física, pues si se limitare a la mera actividad del pensamiento, no trascendería al campo de la materia y por tanto no sería susceptible de ser considerada una actividad.

Por lo expresado, es que para efectos de éste estudio consideraremos como *prestación de un servicio personal* a cualquier actividad desplegada por el ser humano, ya sea predominantemente física o predominantemente intelectual.

Finalmente, es importante destacar que la citada Ley dispone que el servicio al que nos hemos venido refiriendo deberá ser desempeñado por el trabajador de manera *personal*. Entiéndase, directamente por éste y jamás por conducto de interpósita persona.

#### b) Subordinación

Siguiendo los lineamientos establecidos por el citado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que existirá una relación de trabajo, cuando se materialice:

*... la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona.*

He aquí el segundo de los elementos a estudiar. Es decir, el primero de ellos lo constituyó *la prestación de un servicio personal* (analizado en el apartado anterior) y el segundo elemento necesario lo constituye *la subordinación*.

Comencemos el estudio del concepto en cuestión acudiendo al Diccionario Jurídico Mexicano, que define a la subordinación como “la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natal o por relación social, jurídica, religiosa, etc.” De la raíz etimológica del vocablo en cuestión se desprenden los elementos que constituyen su esencia, y son los siguientes: *sub* prefijo que indica “bajo” y *ordino, avi, atum, are* que significan ordenar o disponer.<sup>70</sup> Así, de tales elementos podemos desprender que el estar subordinado a alguien implica estar bajo las órdenes o disposiciones de ese alguien.

Sobre el particular, resulta por demás enriquecedor el concepto que propone el Dr. Lastra Lastra: La subordinación es la piedra angular de un derecho que tiene como objeto esencial enmarcar el ejercicio del poder que confiere a una persona sobre otra. Este poder subvierte los grandes principios sobre los que reposa el derecho de obligaciones y contratos: Principio de igualdad de las partes y de libertad

---

<sup>70</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo VIII, Rep – Z, México, 1984, p. 240.

contractual. Allí donde el derecho de obligaciones postula la autonomía de la voluntad individual, el derecho del trabajo organiza la sumisión.<sup>71</sup>

Finalmente, a fin de profundizar respecto a los elementos que dan nacimiento a la subordinación en una relación entre dos personas, a continuación traemos el razonamiento establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante la jurisprudencia que se transcribe:

*RELACIÓN OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del Código Obrero”<sup>72</sup>*

Según el criterio sostenido por la tesis de jurisprudencia citada, la subordinación en el ámbito laboral se entiende como la coexistencia de un poder

---

<sup>71</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “Ética empresarial: ¿Cómo hacer negocios sin perder el alma?”, *Revista Letras jurídicas*, enero – junio 2013, Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad, México, p.11.

<sup>72</sup> Tesis I.5o.T. J/31, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava época, tomo V, segunda parte, abril de 1992, p. 619.

jurídico de mando por parte del patrón, al que le es correlativo un deber de obediencia por parte de quien realiza el servicio. En otras palabras: la facultad legítima del patrón para mandar u ordenar determinada conducta al trabajador y el correlativo deber de éste último de obedecer al primero, los que encuentran su sustento, pero también sus limitantes en la Ley Federal del Trabajo.

Como se puede apreciar de la tesis de jurisprudencia transcrita, el elemento *subordinación* resulta imprescindible para que a determinado vínculo de prestación de servicios entre dos personas pueda atribuírsele la calidad de *relación de trabajo*, pues no toda relación jurídica que tenga por objeto la prestación de un servicio tendrá la calidad de relación de trabajo. A manera de ejemplo, podemos citar una relación de prestación de servicios profesionales, en la que si bien se actualiza la prestación de un servicio personal, (por parte del profesionista, en favor de quién contrata sus servicios) no aparece el elemento *subordinación*, pues no existe la dirección y dependencia, dado que el profesionista desarrolla su labor conforme a sus saberes, y no siguiendo órdenes o instrucciones. Por lo tanto, en dicha hipótesis no estamos en presencia de una relación de naturaleza laboral sino civil.

El Dr. Lastra Lastra, al referirse a ese poder del empleador que se ha venido analizando, concibe al empresario como “acreedor de la prestación laboral, se centra en las facultades de exigir y ejecutar la prestación. El trabajador debe obedecer al propio empresario o persona en quien delegue. Esta obligación deriva de la dependencia como nota característica del contrato de trabajo de trabajo, definida como sometimiento al círculo rector y organizativo del empresario, es decir, ha de prestar su trabajo con sometimiento real y expreso al empresario que indica la conducta laboral a desplegar”<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “Ética empresarial: ¿Cómo hacer negocios sin perder el alma?”, *Revista Letras jurídicas*, enero – junio 2013, Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad, México, p.12-13.

Para cerrar en análisis de la subordinación, resulta absolutamente enriquecedor el comentario que realiza el Dr. Mario de la Cueva, al momento de pronunciarse sobre el concepto de *trabajo subordinado* pues precisa que éste concepto no posee el alcance de establecer un *status* del hombre, sino que únicamente es útil exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: una en la que el hombre desempeña ciertas actividades libremente, haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables. Y otra en la que debe realizarlas siguiendo las normas e instrucciones impuestas por el empleador.<sup>74</sup> Diferenciación que no oculta su carácter de humanista, pues limita la subordinación única y exclusivamente al campo de la prestación de servicios, sin permitir que tal característica de las relaciones laborales permee a la naturaleza del ser humano, marcándolo, diferenciándolo o calificándolo por tal cuestión.

Así las cosas, y de lo expresado en el presente apartado, concluimos que la subordinación en las labores que habrán de desempeñarse resulta ser una característica imprescindible para la existencia de un vínculo de índole laboral. Pues, con todo y que exista una prestación de servicios entre dos personas, si no existe subordinación, sencillamente no existirá relación de trabajo.

### c) Pago de un salario

Finalmente, habiendo analizado los dos primeros elementos de existencia de una relación de trabajo a los que alude el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, abordemos el tercero de ellos: el pago de un salario.

A fin de lograr una cabal comprensión, comenzaremos por analizar el concepto de salario. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, salario es “la paga o remuneración regular. En especial, cantidad de

---

<sup>74</sup> Vid. De la Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 44, p. 154.

dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”<sup>75</sup> Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano lo define como “Una institución fundamental del Derecho del trabajo, que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar”.<sup>76</sup>

Realizada una conceptualización general, procederemos a exponer lo que la Ley Federal del Trabajo establece al respecto. En su artículo 82 define al salario del modo siguiente:

*Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*

Así, para efectos de la presente investigación entenderemos al salario como la cantidad de dinero que el patrón deberá pagar al trabajador con motivo de los servicios que de éste hubiere recibido. Como una contraprestación al beneficio disfrutado por el patrón con motivo de las labores desempeñadas por el trabajador.

Sobre éste punto, es interesante la opinión de José Dávalos, quién discrepa del criterio sostenido por Néstor de Buen (relativo a los elementos de existencia de una relación de trabajo), pues afirma que *el pago de un salario* no constituye un elemento de existencia de la relación laboral, ya que su ausencia, esto es, la falta de pago de ningún modo trae como consecuencia la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste aun cuando no se paguen los salarios correspondientes. Y en todo caso, la consecuencia del no pago del salario da lugar a sanciones en contra del patrón incumplido.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> *Diccionario esencial de la lengua española*, Editorial Espasa, España, 2006, p. 1328.

<sup>76</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano*, op. cit., nota 70, p. 83.

<sup>77</sup> *Vid.* Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, Decimosexta edición, Editorial Porrúa, México, 2007, p. 90.

La autora se adhiere al razonamiento expresado por Dávalos, por los siguientes motivos:

Si bien el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. Estableciendo el pago de un salario como un elemento que debe acontecer dentro de una relación de tal naturaleza, no se debe soslayar lo establecido por los diversos artículos 132, 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, que para mayor claridad se transcriben a continuación en la parte que interesa:

*Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:*

...

*II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;*

*Artículo 784.-...corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:*

...

*XII. Monto y pago del salario*

*Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:*

...

*II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios*

Así, como se puede apreciar de las disposiciones legales invocadas, tanto el pago de salarios como su respectiva acreditación dentro de juicio es una obligación del patrón, por lo que la existencia del vínculo laboral (y sus inherentes derechos y

obligaciones) de ningún modo se podrán condicionar a la voluntad del patrón de pagar o dejar de pagar los salarios; pues de considerarse así se llegaría al absurdo de afirmar que aun cuando el patrón recibió los servicios personales y subordinados del trabajador, no existe relación de trabajo por el solo hecho de que el patrón, quebrantando la ley, omitió pagar al trabajador los salarios a los que éste tenía derecho.

Por los motivos ya expuestos, la autora se aparta del criterio sostenido por Néstor de Buen, únicamente por lo que respecta a la inclusión del pago de salarios como un elemento de existencia en las relaciones de trabajo. Y, a manera de conclusión, a continuación se sintetizan y esquematizan los elementos que se consideran necesarios para que surja a la vida jurídica una relación de trabajo:

Elementos de existencia de una relación de trabajo	}	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Prestación de un servicio personal</li> <li>2.- Subordinación</li> </ul>
--	---	---

Los elementos apuntados anteriormente se recapitulan y esquematizan a manera de conclusión en el apartado que se cierra, haciéndose el énfasis referido dada su capital importancia para la presente investigación, pues los elementos necesarios para que nazca a la vida jurídica una relación laboral y como consecuencia, sus inherentes derechos y obligaciones, es parte medular para comprender los planteamientos expuestos en este trabajo.

A fin de robustecer la conclusión a la que se llega en el presente epígrafe, a continuación se cita una tesis de jurisprudencia sostenida por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito:

*RELACIÓN OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación*

*obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del Código Obrero.<sup>78</sup>*

Todo lo antes expresado, contenido en nuestra legislación nacional y en los criterios interpretativos sostenidos por la jurisprudencia vigente, es robustecido por la recomendación número 198 de la Organización Internacional del trabajo, pues al referirse a la Determinación de la existencia de una relación de trabajo, dispone:

*A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.<sup>79</sup>*

---

<sup>78</sup> I.5o.T. J/31, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava época, tomo XXV, abril de 1992, p. 36.

<sup>79</sup> Recomendación sobre la relación de trabajo, número 198, OIT, consultable en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument), página consultada el 26 de febrero de 2014 a las 19:00 horas.

De lo anterior, claramente podemos apreciar que la postura que sostiene la referida organización internacional a fin de determinar la existencia de una relación de trabajo y por tanto velar por el marco protector de ésta es: ponderar las cuestiones atinentes a la ejecución del trabajo por sobre de las eventuales denominaciones que pudiesen dársele a éste. Criterio completamente armónico con el establecido por nuestra legislación nacional.

### **B. Elementos subjetivos**

Una vez que surge a la vida jurídica una relación de trabajo, surgen paralelamente las figuras del *patrón* y del *trabajador*, pues una persona únicamente puede adquirir una u otra calidad en virtud de encontrarse ligado a otra persona por medio de una relación de trabajo. A continuación procedemos al análisis de ambas figuras.

#### a) Patrón

Dávalos define al patrón como la persona que recibe los servicios del trabajador. También se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras las de empleador, patrono, patrón o empresario.<sup>80</sup>

Efectivamente, encontramos que en la práctica se emplean indistintamente los vocablos *empleador*, *empresario* y *patrono*. Sin embargo, para efectos del presente estudio nos apegaremos a la voz *patrón*, que es la que emplea la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>80</sup> Dávalos, José, *op. cit.*, nota 77, p. 92.

Bajo la misma línea seguida en el transcurso de la presente investigación, nos apegaremos al concepto que de *patrón* contempla la Ley Federal del Trabajo, concretamente en su artículo 10:

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

Es oportuno hacer hincapié en la posibilidad que la ley contempla, en el sentido de que tanto una persona física como una persona moral puedan poseer la calidad de patronos, a diferencia de la calidad de trabajador, que únicamente le es atribuible a una persona física.

Así es que, para efectos del presente estudio, al referirnos a la figura del patrón, la entenderemos como la persona física o moral que recibe los servicios de uno o más trabajadores. Con la precisión de que tales servicios necesariamente deberán ser prestados por un trabajador en lo personal y deberán estar subordinados a las órdenes del patrón, pues solo reuniéndose tales supuestos se actualiza la existencia de un vínculo de índole laboral y así, nace a la vida jurídica la figura del patrón.

#### b) Trabajador

Por una cuestión terminológica, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., y a fin de evitar ambigüedades, emplearemos la denominación *trabajador*. Primero, por ser el término utilizado por nuestra legislación laboral, además de responder con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, unificando el carácter de “aquellos que viven de su esfuerzo, ya preponderantemente material o intelectual.”<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> *Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit.* nota 70, p. 296.

Sobre éste punto, el Dr. Mario de la Cueva realiza una importante anotación en torno a la igualdad y no discriminación que se buscaba al unificar el término *trabajador*, enfatizando que nuestras normas reposan entre otros, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su fuerza de trabajo a otra, por lo que “no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado.”<sup>82</sup>

Para los fines de la presente investigación, nos apegaremos al concepto que nos brinda la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o, y que es el siguiente:

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

Del concepto anterior, nuevamente apreciamos algunos de los elementos que ya se han venido analizando en apartados anteriores, y que se desglosan a continuación:

- 1.- El trabajador siempre será una persona física;
- 2.- Trabajador es quién presta a favor de otra persona física o moral (patrón) un servicio personal y;
- 3.- Dichos servicios personales deberán de encontrarse subordinados a las órdenes y disposiciones impuestas por el patrón.

Del precepto legal citado, nuevamente podemos apreciar los elementos que dan nacimiento a una relación de trabajo, pues solo reuniéndose éstos, se actualiza

---

<sup>82</sup> De la Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 44, p. 152.

la existencia de un vínculo de índole laboral y así, nace a la vida jurídica la figura del *trabajador*.

## **2. De los actos que dan origen a una relación de trabajo**

Estudiar el momento en que surge a la vida jurídica una relación de trabajo resulta de capital importancia para la presente investigación, pues es el punto de partida para determinar si la Ley Federal del Trabajo es o no aplicable, por lo que la protección de derechos que busca dicho ordenamiento legal queda supeditada, en un primer momento, a determinar si en el caso concreto estamos o no en presencia de una relación de trabajo.

Bajo ésta premisa, analicemos lo que la Ley Federal del Trabajo, bajo su artículo 20, considera como una *relación de trabajo*:

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

Como puede apreciarse de la simple lectura del citado precepto legal, la Ley considera que existe un vínculo laboral, siempre que se den los supuestos que ya se han estudiado en apartados anteriores (prestación de un servicio personal y subordinación) soslayando el acto que pudiere darle origen y restándole toda trascendencia, al especificar que un vínculo con dichas características será considerado una relación de trabajo con absoluta independencia del acto que lo origine.

Con el precepto anterior, la Ley Federal del Trabajo se aparta completamente de las teorías contractualistas en torno al surgimiento de una relación de trabajo, con lo que busca proteger a aquellos trabajadores que aún sin poseer un contrato individual de trabajo, se encuentren desempeñando servicios personales y

subordinados a favor de un patrón. Pues como se dijo, reviste la mayor importancia reconocer la existencia de un vínculo laboral, por ser presupuesto indispensable para hacer efectivos los derechos laborales de los trabajadores.

Sobre ésta arista, resulta enriquecedor el comentario vertido por el jurista Mario de la Cueva, en el sentido de que “La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro Derecho del trabajo nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo Derecho civil.”<sup>83</sup>

Efectivamente, como el citado académico lo afirma, y como ya hemos analizado en el capítulo que antecede, nuestro Derecho del trabajo nació no escindiéndose del Derecho civil, sino como un Derecho nuevo, que buscaba impedir que las relaciones laborales se rigieren por los contratos civiles de alquileres. Postura que la autora comparte, pues de acuerdo con uno de los principios que rigen el Derecho civil, únicamente las cosas que están dentro del comercio pueden ser objeto de contratación. Y la fuerza de trabajo de un obrero no puede encuadrarse dentro de esa categoría.

En este orden de ideas, y para efectos de la presente investigación, sostendremos como la naturaleza jurídica de las relaciones laborales la vertida por el Dr. de la Cueva, al tenor siguiente:

Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos sociales, de la

---

<sup>83</sup> *Ibídem*, p. 182.

Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y de sus normas supletorias.<sup>84</sup>

De las ideas expuestas en relación a los actos que dan origen a una relación de índole laboral, podemos resumir que existen dos posibilidades:

### **A. Contrato individual de trabajo**

Según lo dispone el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Del dispositivo legal invocado se desprende que es intrascendente el nombre que las partes le den al contrato que celebren, y éste será considerado un contrato de trabajo siempre que de éste se desprendan por un lado, la obligación del trabajador de prestar un servicio personal bajo la subordinación del patrón. Y por otro, la obligación del patrón de pagar una retribución por dichos servicios.

Según Néstor de Buen, la amplitud del precepto citado obedeció a la práctica reiterada por parte de los patronos de disfrazar verdaderas relaciones de trabajo bajo la careta de *contratos de prestación de servicios, contratos de comisión mercantil*, entre otros. Y aun cuando al salario pagado se le denominare de manera diferente, verbigracia comisión u honorario.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> *Ibídem* p. 187.

<sup>85</sup> De Buen, Néstor, tomo I, *op. cit.*, nota 55, p. 43.

La aseveración anterior incluso es robustecida por el criterio sostenido por la tesis de jurisprudencia que al rubro lleva: *CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. LOS EFECTOS TEMPORALES Y VINCULANTES CONTENIDOS EN ÉL NO DEBEN TOMARSE EN CUENTA EN LA INSTANCIA LABORAL, CUANDO SE DEMUESTRE QUE PRETENDE ESCONDERSE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO.*<sup>86</sup> La cual dispone que en el supuesto en que se actualice la prestación de servicios por parte del trabajador a favor del contratante, y bajo su mando y dependencia, será considerada jurídicamente una relación de índole laboral, con independencia de que se haya suscrito un contrato de prestación de servicios profesionales.

En similar sentido se pronuncia el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, mediante la tesis de jurisprudencia que al rubro lleva: *CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA INEXISTENCIA DE ÉSTA.*<sup>87</sup> Al determinar que el solo hecho de que la remuneración pactada sea cubierta mediante recibos de honorarios, no determinará por sí mismo que la prestación de servicios sea de índole civil.

Así las cosas, tenemos que la relación de trabajo puede surgir como consecuencia de la suscripción de un contrato de trabajo. Ya sea que a tal acto jurídico se le denomine *Contrato de trabajo* o se le denomine *contrato de prestación de servicios profesionales, contrato de comisión mercantil* o de cualquier otro modo. Pues como ha quedado asentado, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo busca garantizar la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores *cualquiera que sea la forma o denominación* que se le atribuya al contrato, siempre que se

---

<sup>86</sup> Tesis: I.3o.T. J/25, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, tomo XXXII, diciembre de 2010, p. 1606.

<sup>87</sup> Tesis: I.7o.T. J/25, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, tomo XXV, abril de 2007, p. 1396.

actualicen los elementos que dan vida a una relación laboral, y que ya han sido motivo de análisis en apartados anteriores.

### **B. Presunción de la existencia del contrato individual de trabajo**

Para la hipótesis contraria a la analizada en el epígrafe que antecede, esto es: para el caso de inexistencia de contrato individual de trabajo, la Ley Federal del Trabajo también considera jurídicamente existente una relación de trabajo, pues en el último párrafo de su artículo 20, sanciona:

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

Así, es que el legislador buscó proteger los derechos de los trabajadores de una manera amplísima, no limitando su vigencia a la existencia de un contrato de trabajo, sino que buscó protegerlos aún ante la ausencia total de dicho contrato, al considerar que la sola situación *de facto* (de hecho), en virtud de la cual el trabajador se encuentre prestando sus servicios personales y subordinados, resulta suficiente para que el obrero sea sujeto de la protección de derechos laborales.

Lo anterior se determina así, dado que la Ley atribuye la falta del respectivo contrato individual de trabajo al patrón. Omisión que, al no ser imputable al trabajador, de ningún modo puede repercutir en la negación o merma de sus derechos.

El criterio anterior es robustecido por la presunción establecida en el artículo 21 del mismo ordenamiento legal, y que a la letra dice:

*Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo  
entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.*

Como puede apreciarse, la presunción establecida por éste precepto legal es aún más ambiciosa que la expresada por el artículo 20, pues de conformidad con éste, basta que en el caso concreto se actualice una prestación de servicios personales a favor de otra (omitiéndose la subordinación) para que se presuma que dicha prestación de servicios obedece a una relación de trabajo. Presunción que produce efectos en contra del empleador, pues cualquier servicio que se preste a su favor será *presumiblemente* con motivo de una relación laboral.

Así, sobre éste punto podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo busca proteger incondicionalmente los derechos de los trabajadores, ya sea que éstos cuenten con contrato individual de trabajo o no. Pues con o sin contrato de trabajo, si en el caso existe una prestación de servicios personales y subordinados, se considerará que existe relación de trabajo entre quién presta los servicios y quién los recibe. Y con ello, se da vida a todos los derechos y obligaciones inherentes.

## **II. RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO**

Entenderemos por relaciones triangulares de trabajo, aquellas en las que además de los dos sujetos tradicionales u originarios: el patrón y el trabajador, aparece un tercer sujeto: subcontratista, prestador de servicios, proveedor de personal, entre otras denominaciones.

A fin de comprender la naturaleza y objetivos del surgimiento de éste tipo de relaciones, es preciso acudir al motivo de su surgimiento, pues como acertadamente lo señala la Dra. Kurczyn Villalobos, el mundo del trabajo se ha visto ineludiblemente afectado por diversos fenómenos sociales y económicos, tales como la

globalización, los avances de la tecnología y la modificación de las sociedades ocasionada por factores como la migración.<sup>88</sup>

Y es que, efectivamente los cambios socioeconómicos acaecidos en el último siglo han impactado de manera contundente los esquemas tradicionales de producción, haciéndolos más complejos, escindiendo los procesos productivos y distribuyéndolos entre varios sujetos, provocando la creación de figuras tendientes a facilitar a las empresas la respuesta ante dichas circunstancias.

Las relaciones triangulares de trabajo “surgieron bajo el argumento de modernizar la organización del trabajo; lo que permitió que las empresas se dedicaran exclusivamente a su tarea primaria y que dejaran de lado las actividades secundarias o complementarias, que tomaron otras empresas y las convirtieron en su actividad principal”.<sup>89</sup>

Bajo la perspectiva empresarial, la triangulación en sus relaciones laborales (y la consecuente descentralización o externalización de procesos) se justifica ante el imperativo de la competitividad en el mercado, pues factores como la flexibilización de la organización productiva y de la fuerza de trabajo le han permitido a la empresa responder de manera más adecuada a las variaciones de la demanda, ajustando el volumen y las calificaciones de la fuerza de trabajo a su servicio para reducir los costos de producción, con el objetivo, evidentemente, de conservar o mejorar su posición en un mercado global.

Sobre éste particular punto, resulta sumamente ilustrativo el listado de causas de la descentralización productiva que realiza la Dra. Patricia Kurczyn:

---

<sup>88</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y Zavala Gamboa, Oscar, “Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación”, *Revista Trabajo*, México, número 9, enero – junio de 2012, p. 47.

<sup>89</sup> *Ídem.*

- a) La reestructuración económica;
- b) El aumento de la competencia comercial que determinó la necesidad de reducir costos;
- c) La revolución tecnológica;
- d) La necesidad de adaptarse a los cambios del mercado;
- e) El desempleo y la debilidad sindical;
- f) La armonización de las plantillas laborales según las necesidades organizativas de la empresa;
- g) La eficiencia técnica;
- h) El perfeccionamiento del producto final.<sup>90</sup>

A fin de evitar ambigüedades en la terminología que rodea el tema, a continuación esclareceremos los diversos términos que se han empleado con mayor frecuencia: *tercerización*, *externalización* u *outsourcing* y *descentralización*.

Recapitulando, como género tenemos a las *relaciones triangulares de trabajo*, las que toman su denominación debido a la relación tripartita que en ellas acontece, entre el patrón, el trabajador y una tercera persona: prestadora de servicios, proveedor de personal o subcontratista.

Dentro de éste género, podemos hablar de “*tercerización*”, la que surge en el momento en que “quien contrató ordenó al contratado prestar sus servicios a un *tercero*”<sup>91</sup>

La *externalización* u *outsourcing* (que es la traducción literal de dicho anglicismo) “consiste en contratar y delegar a un proveedor de servicios, más

---

<sup>90</sup> *Ibídem*, p. 50.

<sup>91</sup> *Ibídem*, p. 48.

especializado y en el largo plazo, uno o más procesos no críticos, para conseguir una mayor eficiencia en la producción.”<sup>92</sup>

La *descentralización* es “toda externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaba por una misma empresa.”<sup>93</sup>

Como se puede claramente apreciar, en los tres conceptos: *tercerización*, *externalización* u *outsourcing* y *descentralización*, tenemos como elemento en común la sustracción de determinada actividad que la empresa anteriormente desempeñaba por cuenta propia, lo que implica extraerla *del centro* de la empresa hacia afuera, hacia el *exterior*. Por lo que para efectos de la presente investigación emplearemos el término *descentralización* y *externalización* como sinónimos, pues el uno necesariamente implica el otro.

Asimismo, no está de más subrayar que los procesos de *descentralización* o *externalización* a que nos hemos referido, poseen un segundo elemento en común: la aparición de una *tercera* persona, quien se encargará de realizar la actividad específica que ha sido *descentralizada* o *externalizada*, por lo que invariablemente hablaremos de *tercerización*.

Hechas las aclaraciones anteriores, a continuación procedemos al estudio de la figura de la *subcontratación*, que es objeto de estudio de la presente investigación:

En palabras de Sánchez-Castañeda, “La *subcontratación* constituye una forma de *externalización*, por medio de la cual una empresa contrata a una o varias

---

<sup>92</sup> *Ibídem*, p. 47.

<sup>93</sup> *Ibídem*, p. 50.

empresas para que le realicen, por su cuenta, una parte de su producción o de partes necesarias de su producción.”<sup>94</sup>

Por su parte, nuestra Ley Federal del Trabajo en su recientemente incorporado artículo 15 – A, define al trabajo en régimen de subcontratación como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Sin embargo, dado que el análisis de la figura jurídica es motivo del tercer capítulo de ésta tesis, es que en el presente epígrafe nos limitaremos a un análisis conceptual y teórico de la figura de la subcontratación.

Siguiendo el criterio sostenido por Sánchez-Castañeda, encontramos dos tipos de subcontratación<sup>95</sup>:

1.- De bienes y servicios: La empresa usuaria contrata a otra empresa para el suministro de un bien o servicio, y esta asume, a su propia cuenta y riesgo, el compromiso con sus propios recursos (materiales, financieros y con sus propios empleados). A la empresa usuaria solamente le interesa el trabajo terminado, sin importar la cantidad de personal u horas utilizadas, ya que solo se paga la realización del servicio. En este caso, los trabajadores no son supervisados por la empresa usuaria, sino por la empresa subcontratista, que es quien paga a los trabajadores.

---

<sup>94</sup> Sánchez-Castañeda, Alfredo, *et. al.*, *La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2011, p. 6.

<sup>95</sup> *Ibíd.*, p. 7.

2.- Subcontratación de mano de obra: Tiene como único objetivo el suministro de mano de obra a la empresa usuaria por parte del subcontratista; la relación de empleo es directa entre la empresa usuaria y el trabajador. La negociación la lleva a cabo el subcontratista, quien recibe el pago por el número de trabajadores contratados y no por la producción, en este caso la empresa usuaria supervisa a los trabajadores, quienes previamente llegan a un acuerdo con el subcontratista.

Para efectos de la presente investigación, es la segunda categoría la que interesa, pues en ésta el objeto del contrato lo es el propio trabajo del obrero; tema sobre el que se ahondará en el siguiente capítulo.

La Dra. Kurczyn Villalobos, distingue entre dos especies de subcontratación atendiendo a su naturaleza: por un lado, aquella aplicada como una forma de organización empresarial. Y por otro, aquella empleada como una herramienta para disminuir los derechos de los trabajadores.<sup>96</sup> Según la citada jurista, se puede diferenciar entre una y otra conociendo y analizando *qué función juegan en la empresa las actividades que han sido externalizadas*; si se trató de una función central o de una secundaria, o si bien fue auxiliar de la actividad prioritaria de la empresa que la descentralizó.

Así, en el supuesto en que las actividades que han sido externalizadas sean secundarias o auxiliares de la actividad prioritaria de la empresa, la subcontratación podrá entenderse como una forma de organización empresarial. Sin embargo, en el caso en que las actividades que han sido externalizadas constituyan funciones centrales o actividades prioritarias de la empresa, evidentemente estaremos en presencia de una subcontratación empleada como una herramienta para disminuir los derechos de los trabajadores.

---

<sup>96</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y Zavala Gamboa, Oscar, *op. cit.*, nota 88, p. 50.

En similar sentido se pronuncia Sánchez-Castañeda, quien enfatiza la diferencia en la implementación del régimen de subcontratación de acuerdo a las razones que motivan su uso:

“La externalización puede estar motivada por diversas razones, en ocasiones nobles o en ocasiones guiadas por la sed de beneficio sin escrúpulos. En la primera hipótesis, la externalización tiene por función externalizar el ejercicio de una actividad a una o varias empresas especializadas, susceptibles de aportarle su *savoir faire* y en consecuencia valor agregado (subcontratación de especialización). En la segunda, los motivos son más bajos. Consiste, en el mejor de los casos, en producir más barato en otro lado (reubicación), localmente (desplazamiento, trabajo temporal), y en el peor de los casos, confiar ciertas funciones a ciertos trabajadores independientes para evitar la aplicación del estatus protector del trabajador subordinado.”<sup>97</sup>

Así, armonizando las concepciones de ambos autores, tenemos que aquella subcontratación aplicada como una forma de organización empresarial externalizará sus actividades secundarias a una o varias *empresas especializadas*, susceptibles de aportarle un valor agregado a la actividad desempeñada. Mientras que aquella empleada como una herramienta para disminuir los derechos de los trabajadores posee motivos son más bajos: producir más barato confiar ciertas funciones a ciertos trabajadores independientes para evitar la aplicación del estatus protector del trabajador subordinado.

Es justamente aquí en donde surge la problemática del régimen de subcontratación, en el momento en que es empleada para evadir la existencia de relaciones laborales directas, para disminuir o dejar a los trabajadores sin la protección social y económica adecuada y en medio de la incertidumbre en relación

---

<sup>97</sup> Sánchez-Castañeda, Alfredo, *et. al., op. cit., nota 94*, p. 2.

a quién es su patrón, quién es la persona que responderá de las obligaciones patronales y en su caso, a quién exigir su cumplimiento.

### III. LA SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

Se trata de una modalidad para obtener los servicios de los trabajadores sin tener necesariamente las responsabilidades de un patrón. Es, jurídicamente, de nueva creación, pues nace con las reformas y adiciones al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo (artículos 15-A al D), decretadas por el Ex presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012.

Hacemos énfasis en la existencia *jurídica* de dicha figura, por cuanto recientemente se incluyó entre las normas que rigen las relaciones obrero-patronales en nuestro país. No obstante, es bien conocido —como abordaremos en el siguiente capítulo— que ese tipo de triangulación, tercerización o externalización de las relaciones de trabajo ya operaba en la práctica muchos años antes de la citada reforma. Lo que se anota solo al margen, pues el objetivo del presente epígrafe es un análisis estrictamente jurídico de la figura de la subcontratación de trabajadores.

La subcontratación de trabajadores, o *el trabajo en régimen de subcontratación*, como lo denomina específicamente nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, regula relaciones triangulares, esto es: vínculos jurídicos y materiales existentes entre tres sujetos: Un contratista, un contratante y un trabajador.

## 1. De los sujetos

### *El contratista:*

Según lo dispone el artículo 15 – A de la Ley Federal del Trabajo, el *contratista* ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, bajo su dependencia, a favor de un contratante. Es oportuno hacer un breve paréntesis para precisar que dicho precepto legal al describir la naturaleza del contratista, le atribuye *a priori* y de manera por demás dogmática el carácter de *patrón*.

Podemos definir al contratista como aquella persona física o moral que contrata directamente a un trabajador y que por tal virtud —según la Ley— posee la calidad de patrón del mismo, con todo y que jamás recibirá los servicios de éste, pues lo contrata para a su vez *vender* dichos servicios a una tercera persona.

Es necesario precisar que la Ley Federal del Trabajo emplea indistintamente las voces “subcontratista” y “contratista” para referirse a la persona física o moral que contrata directamente a un trabajador para después, con la fuerza de trabajo de éste, ejecutar obras o prestar servicios a favor de una tercera persona.

### *El contratante:*

En el otro extremo de la relación triangular, tenemos al *contratante*, que conforme a lo dispuesto por el mismo precepto legal, es la persona física o moral que recibe los servicios de los trabajadores del contratista. Sin que por ese hecho adquiera la calidad de patrón, pues como ya se enfatizó, la Ley se anticipa a dejar bien claro que *el contratista es el patrón*.

### *El trabajador*

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

En éste caso específico, en las relaciones surgidas con motivo de la subcontratación, tenemos que el trabajador se encuentra en una situación muy peculiar, pues habiendo sido contratado por una persona (el contratista) presta sus servicios a favor de otra, el contratante.

A fin de dejar un poco más clara la relación triangular que surge con motivo de la subcontratación de trabajadores, proponemos dos esquemas: uno que explica las relaciones *jurídicas*, limitándose a la abstracción de la norma, esto es: explica los vínculos que conforme a Ley Federal del Trabajo surgen al momento de que un trabajador es contratado por un contratista para después prestar servicios a favor de un contratante. Y en un segundo esquema, expresamos las relaciones reales, materiales o *de facto* (de hecho) que surgen al acontecer la subcontratación de un trabajador.

**ESQUEMA 1*****Relaciones jurídicas dentro del régimen de subcontratación***

Fuente: Elaboración propia, con base en los conceptos y elementos establecidos por los artículos del 15 - A al 15 - D de la Ley Federal del Trabajo vigente.

## ESQUEMA 2

### *Relaciones materiales (reales) dentro del régimen de subcontratación*



Fuente: Elaboración propia con base en las descripciones que de las figuras del trabajador, el subcontratista y el contratante realiza la Ley Federal del Trabajo vigente (en diversas disposiciones, las que se desglosan en el presente capítulo); y en relación con las realizadas por la jurisprudencia vigente (que ya ha sido citada).

Los esquemas antes propuestos dejan en evidencia lo discordantes que son las normas jurídicas en estudio con la realidad que pretenden regular, pues donde acontece una prestación de servicios personales subordinados (único requisito exigido por la Ley para que exista una relación de trabajo), la Ley no sanciona tal situación como una relación laboral. Mientras que, en donde *no acontece* una prestación de servicios personales subordinados, la ley dispone que sí existirá una relación de trabajo.

De lo anterior, concluimos que mediante el régimen de subcontratación de trabajadores se ocultan verdaderas relaciones de trabajo (las existentes entre el

contratista y el trabajador subcontratado) bajo la careta *legal* de la existencia de una relación laboral entre el subcontratista y el trabajador. Situación que en nada otorga protección ni vigencia a los derechos laborales de los trabajadores subcontratados, sino todo lo contrario: libera al verdadero patrón (el contratista, beneficiario de los trabajos) de toda responsabilidad laboral, haciendo así nugatorios los derechos del trabajador subcontratado, tal como se buscará evidenciar en el transcurso de la presente investigación.

## **2. Del contrato**

En relación a los requisitos que ha de reunir el contrato que se celebre entre el contratista (patrón de los trabajadores) y el contratante (persona que ha de recibir los servicios de los trabajadores), el artículo 15 – B de la Ley Federal del Trabajo dispone únicamente que éste deberá de constar por escrito.

Sobre éste mismo punto, el citado artículo también le impone al contratante la obligación de cerciorarse de que el contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Sin embargo, no le impone sanción o consecuencia alguna para el caso de omitirlo, por lo que el incumplimiento de las obligaciones laborales del contratista para con sus trabajadores, en nada repercute en la esfera jurídica del contratante.

No obstante que del contenido de la Ley no se desprende cuál será el *objeto* del contrato en cuestión (aquel por medio del cuál un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral) para los objetivos que persigue el presente estudio, es ineludible entrar a su estudio.

De conformidad con la teoría general de los contratos civiles comúnmente aceptada en la doctrina, uno de los elementos de existencia de dichos contratos lo

constituye el objeto. A su vez, el objeto se explica escindiéndolo en dos: objeto directo y objeto indirecto.

Según Zamora y Valencia, el *objeto directo* del contrato es la conducta, que se puede manifestar como una prestación consistente en un *dar* o un *hacer* del contratante. O en una abstención del mismo, esto es: en un *no hacer*.

El mismo autor, refiere por otra parte el *objeto indirecto* del contrato, que lo constituyen: *la cosa* como contenido del *dar*; el *hecho* como contenido del *hacer*; y la *abstención* como contenido del *no hacer*.<sup>98</sup>

Bajo la clasificación apuntada, en el caso del contrato que habrá de celebrarse entre el contratista y el contratante, regulado por el artículo 15 – B de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que el objeto de dicho contrato es el siguiente:

Objeto directo: El objeto directo del contrato *no es un hacer*, pues la persona que se obliga (contratista) no desplegará ese *hacer personalmente*, por lo que no puede considerarse que el objeto del contrato en cuestión sea un *hacer*. Ilustremos con un ejemplo: El Sr. Eduardo Martínez se dedica a contratar trabajadores para ejecutar obras y prestar servicios con sus trabajadores a favor de diversos contratantes. En concreto sus trabajadores prestan los servicios de decoración de interiores. El Sr. Martínez celebra un contrato con la empresa Armonía en su Hogar, S.A. de C.V., en el que a la luz de los artículos del 15 – A al 15 – D de la Ley Federal del Trabajo, se compromete a ejecutar ciertos trabajos: la remodelación de una oficina en las instalaciones de dicha empresa. Las actividades, el trabajo, la labor humana que es menester desplegar para lograr tal remodelación *no serán realizadas por el Sr. Martínez*. Motivo por el que, definitivamente no podemos decir que el objeto directo del contrato que celebra el Sr. Martínez sea un *hacer*, dado

---

<sup>98</sup> *Vid.*, Zamora y Valencia, Miguel Ángel, *Contratos Civiles*, décima edición, Editorial Porrúa, México, 2004, p. 30.

que el Sr. Martínez no se obliga a *hacer* en lo personal, sino que serán sus trabajadores quienes desplieguen ese *hacer*.

Por el contrario, el objeto directo del contrato que se ha ejemplificado se trata de un *dar*. Y el objeto indirecto, esto es: la *cosa* sobre la que recae ese *dar*, es el *trabajo de los empleados subcontratados*. Esto es: El Sr. Martínez a través del contrato en cuestión se compromete a *dar el trabajo de sus empleados*.

Así las cosas, y sin que medien complejas deducciones, podemos concluir que el objeto indirecto del contrato regulado por los artículos 15 – A al 15 – D de la Ley Federal del Trabajo, por medio del cuál una persona (contratista) se compromete a entregar a favor de un tercero (contratante) los servicios de sus trabajadores, es el propio trabajo de éstos últimos. Esto es: lo que el contratista vende al contratante no es otra cosa que el servicio de sus trabajadores; el trabajo de sus empleados.

### **3. Requisitos y limitaciones a la subcontratación de trabajadores**

El artículo 15 – A, bajo los incisos del a) al c), dispone (aunque de manera poco clara, vale decir) los lineamientos a los que deberá de apegarse el trabajo en régimen de subcontratación. Y en concreto establece los siguientes requisitos:

*a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.*

Como un primer acercamiento al análisis del inciso en cuestión, la autora se permite subrayar que en una apreciación literal, éste carece de sentido, pues el adjetivo “similar”, por naturaleza, no es absoluto sino parcial. Por lo que al intentar —incorrectamente— hacerlo absoluto, se le adjudica un significado equivalente a *igual a o idéntico a*. Motivo por el que, referirse a una actividad “similar a otra en su totalidad” —aun admitiéndose la errónea sintaxis de la expresión— posee el mismo

significado que “igual a otra”. Por lo que la disyunción “o” entre ambas hipótesis no tiene lugar.

No obstante, soslayando la indebida redacción del precepto legal en cuestión, y analizándolo no en su literalidad sino de conformidad con su finalidad, entendemos que lo que el legislador quiso evitar con ésta limitante es que las empresas abusaren de la figura del trabajo subcontratado, al grado de que acontecieren situaciones en que una empresa no tenga un solo trabajador a su cargo, sino que la totalidad de sus trabajadores sean subcontratados; y por tanto la totalidad de sus actividades fueren desarrolladas por trabajadores subcontratados. Situación que se traduciría en una evidente elusión de responsabilidades laborales, de seguridad social e incluso fiscales, pues supliría su necesidad de mano de obra sin tener que erogar un solo peso por los impuestos respectivos, por cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y por supuesto, sin tener que repartir un solo peso de las utilidades que generare, al no tener un solo trabajador a su cargo.

La conclusión anterior es robustecida si se busca de entre el proceso legislativo, la intención del legislador —con todo y que al final, la redacción fuese modificada—. Por lo que, para los efectos apuntados, analizamos el dictamen emitido por la Comisión del Trabajo y Previsión Social, que se constituyó como Cámara de origen de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo. Inicialmente dicha Comisión propuso que la limitante en cuestión quedase del modo siguiente:

“No podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.”<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> *Vid.* Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 28 de septiembre de

Redacción que, aunque finalmente no fue aprobada en sus términos, deja claro que la intención del legislador fue la de evitar que se abusare de la figura de la subcontratación y so pretexto de ésta, las empresas subcontrataren a la *totalidad* del personal a su servicio, buscando evadir así infinidad de responsabilidades de índole patronal.

La segunda de las limitantes al trabajo en régimen de subcontratación es la siguiente:

“b) Deberá justificarse por su carácter especializado.”

Ésta es quizá una de las normas que más incertidumbre ha causado dada su ambigüedad, pues la Ley no especifica que es lo que se entenderá por trabajo *especializado*.

El término *especializado* podemos entenderlo en una acepción general, como adjetivo que refiere a la acción de especializarse en una rama determinada de una ciencia o de un arte.<sup>100</sup> En cuyo caso, quedarían excluidas aquellas actividades que no son consideradas ni ciencia ni arte. Categoría en la que incluso podría llegar a ubicarse al Derecho, pues algunos de sus más reconocidos estudiosos ni siquiera lo consideran una ciencia.

No obstante, a fin de aproximarnos lo más posible a lo que el legislador quiso decir con *trabajo especializado*, acudiremos al estudio de algunas de las consideraciones vertidas en la discusión de la iniciativa de reforma a la Ley Federal

---

2012, <http://gaceta.diputados.gob.mx> página consultada el 25 de enero de 2013, 23:12 horas.

<sup>100</sup> *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, [www.rae.es](http://www.rae.es) página consultada el 12 de diciembre de 2012, 3:22 horas.

del Trabajo en cuestión, por lo que entenderemos al *trabajo especializado* como aquel que requiere determinados conocimientos, competencias, técnicas o habilidades para su realización. Ya sea que éstas versen sobre un arte, un oficio, una ciencia, una técnica o incluso una profesión en específico, y cuya especialización —presumiblemente— traerá al proceso de producción un *insumo adicional*.<sup>101</sup> Esto es: un bien o un beneficio adicional.

Sobre éste punto, y no obstante que la reforma al precepto legal en cuestión finalmente no fue aprobada en los términos propuestos por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, a fin de comprender que es lo que el órgano legislador quiso decir con *trabajo especializado*, resulta ilustrativo acudir a la propuesta de dicha reforma sobre éste tema, pues en el respectivo dictamen se pretendía que la limitante en cuestión quedase de la siguiente manera:

“Deberá justificarse por su carácter especializado *que agregue un insumo adicional a los procesos de producción o de servicios*.”<sup>102</sup>

Así las cosas, podemos inferir que la pretensión de que el trabajo subcontratado necesariamente sea *de carácter especializado*, lleva implícita la idea de que tal especialización provea *un beneficio adicional*. Esto es: un bien mayor al que el mismo trabajo arrojaría si no fuese desempeñado de manera *especializada*, por una persona especialista en la materia de que se trate.

No obstante, la autora se permite hacer una breve observación: Bajo ésta laxa concepción, cualquier actividad podrá encuadrar dentro del *trabajo*

---

<sup>101</sup> Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 28 de septiembre de 2012, *op. cit.*, nota 99.

<sup>102</sup> *Ídem*.

*especializado* a que se refiere la Ley, pues lo mismo encuadra una labor profesional como la desempeñada por un Químico farmacéutico, que una labor artesanal como la de un Ebanista, que la desempeñada por un Albañil, al tratarse de un oficio. Y hasta las actividades que a simple vista podrían considerarse por demás simples o sencillas y que por tanto no requieren *especialización* alguna, como la limpieza de oficinas —por ejemplo— podrían alegarse especializadas, pues quién subcontrate servicios de limpieza (industria que ha proliferado dado que son parte de los gastos indirectos que los empresarios ahorran para reducir costos.<sup>103</sup>) bien podría argüir que se requiere de una *técnica especializada* para realizar de manera *más eficiente* tales labores.

Pasando a lo concerniente a las prohibiciones para subcontratar trabajadores, la Ley Federal del Trabajo en el inciso c) del artículo 15 – A, dispone:

“c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.”

La prohibición anterior se puede apreciar como un intento por salvaguardar el principio de igualdad en el trabajo: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.” (Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo) Pues el permitir que dos personas que realicen el mismo trabajo a favor de la misma empresa, tengan condiciones de trabajo distintas, e incluso patrones diversos, es una franca negación al principio aludido.

---

<sup>103</sup> *Vid.* Muñoz, Mara, “Compañías de limpieza en México” en Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coord.), *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2007, p. 164.

Además, la limitación en comento resulta ser armónica con la limitante a la subcontratación contenida en el inciso b) del mismo artículo, pues si el trabajador ha de realizar una labor igual o similar a la que realizan el resto de los trabajadores contratados directamente por la empresa contratista, entonces definitivamente no estamos en la presencia de una labor de índole *especializada*, por cuanto la misma labor es realizada por el resto de los trabajadores en la empresa beneficiaria.

Finalmente, la última prohibición para subcontratar trabajadores es establecida por el artículo 15-D de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

“No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales”

A una primera lectura, podemos entender que lo que la Ley prohíbe es la transferencia de trabajadores contratados inicialmente por el contratante a las filas de empleados de la empresa subcontratista. Para mayor claridad, citemos un ejemplo ficticio:

La empresa Desarrolladora de Nutrimentos, S.A. de C.V. para su funcionamiento requiere de diez personas que realicen las labores inherentes a la limpieza del establecimiento, por lo que contrató a diez personas que las realizan. Personas que, al haber sido contratadas por dicha empresa y prestar sus servicios personales subordinados a favor de la misma, son considerados sus trabajadores, con todas las obligaciones legales inherentes. No obstante, la empresa Desarrolladora de Nutrimentos, S.A. de C.V., al percatarse de que puede beneficiarse del trabajo de esos diez trabajadores, sin que por ello tenga que asumir las responsabilidades de un patrón, decide transferirlos a la diversa empresa Servicios Especializados en Limpieza, S.C. (empresa contratista) quién será su nuevo patrón. Así las cosas, es que esas diez personas seguirán laborando en beneficio de Desarrolladora de Nutrimentos, S.A. de C.V. con la salvedad de que ya

*no serán sus trabajadores* y por tanto, ya no tendrá obligación laboral alguna para con ellos, pues ya no será su patrón.

La conducta descrita en el párrafo que antecede es un ejemplo de lo que, en una primera y superficial lectura, prohíbe la Ley. No obstante, no podemos dejar pasar desapercibidas las otras dos condicionantes que establece el precepto legal en cuestión:

*“... de manera deliberada... ...con el fin de disminuir derechos laborales”*

En la conducta sancionada se aprecian dos condicionantes que fungen como adverbios: *“de manera deliberada...”* y *“...con el fin de disminuir derechos laborales”*. Las anteriores condicionantes definitivamente implican que para que la transferencia de trabajadores antes ejemplificada encuadre dentro de la hipótesis prohibida por el artículo 15 – D de la Ley Federal del Trabajo, necesariamente se requiere que tal transferencia se realice *de manera deliberada y con el fin de disminuir derechos laborales*.

Bajo las condicionantes antes expresadas y continuando con el ejemplo antes referido, para el trabajador originalmente contratado por Desarrolladora de Nutrimientos, S.A. de C.V. que ha sido transferido a la diversa empresa contratista Servicios Especializados en Limpieza, S.C., ya dentro de un juicio laboral, será prácticamente imposible probar que la transferencia de la que fue objeto se realizó *de manera deliberada y con el fin de disminuir derechos laborales*, pues ambas condicionantes refieren a la voluntad del sujeto, a su intención; factores difícilmente acreditables en juicio, al ser intrínsecos. Y así las cosas, de no probarse que la transferencia de trabajadores se realizó del modo precisado y con la finalidad descrita, ante la formalidad de la ley, la transferencia de que fue objeto el trabajador en cuestión, bien podría ser considerada legal, al no encuadrar dentro de la hipótesis prohibida por el artículo 15- D Ley Federal del Trabajo.

No obstante, no queremos ser pesimistas al respecto, pues la Ley incluso dispone una sanción para el caso de que un patrón transfiera de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales, y que es la consagrada en el artículo 1004-C de la propia Ley:

“Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

Sin embargo, y desafortunadamente para el trabajador transferido dolosamente a una empresa subcontratista, quién como consecuencia pudo haber perdido derechos derivados de su antigüedad, precarización en sus condiciones de trabajo, disminución de salario y de prestaciones —entre otros—, la sanción impuesta al patrón en nada le beneficiará, pues no resarcirá el menoscabo de derechos sufrido, ya que la única consecuencia para el patrón será una multa.

#### **4. Responsabilidad jurídica del contratante**

Esencialmente, existen dos posibles escenarios:

1.- Que se colmen los requisitos establecidos por los artículos del 15 – A al 15 – D de la Ley Federal del Trabajo. Supuesto en el que la empresa subcontratista será considerada el único patrón de los trabajadores por ésta contratados (con absoluta independencia de que éstos laboren para cualquier otra persona, siempre diversa a la contratista). Y paralelamente, la empresa contratante, quién se beneficiará de los servicios desempeñados por los trabajadores subcontratados, no será considerada patrón de éstos, por lo que no tendrá ninguna responsabilidad patronal para con ellos.

2.- En la hipótesis opuesta a la anterior, en la que se llegare a incumplir alguno de los requisitos exigidos por los artículos 15 – A al 15 – D de la Ley Federal del Trabajo, o se incurriere en alguna de las hipótesis expresamente prohibidas, la empresa contratista será considerada patrón de los trabajadores que subcontrató, con todas las responsabilidades legales inherentes.

Así las cosas, tenemos que si la empresa que subcontrata trabajadores cumple a cabalidad los requerimientos establecidos por los artículos del 15 – A al 15 – D de la Ley Federal del Trabajo, obtendrá *todos* los beneficios del trabajo subcontratado, a cambio de *ninguna* responsabilidad. Y, es aquí donde encontramos la razón de ser de la figura de la subcontratación: El aprovechamiento de la mano de obra del trabajador y ninguna obligación para con él; todo el lucro obtenido a costa del trabajo obrero, sin obligación de compartir con éste las utilidades generadas; la explotación de la vida útil del asalariado, sin la obligación de ver por su retiro. Y así, en síntesis: la empresa contratante obtiene todos los beneficios a cambio de ninguna responsabilidad.

### **5. Situación jurídica de los trabajadores subcontratados**

En armonía con los dos posibles escenarios expuestos en el epígrafe que antecede, tenemos que los trabajadores subcontratados siempre tendrán un patrón. La cuestión a dilucidar es *quién será ese patrón*, pues ello conlleva múltiples y por demás relevantes consecuencias para el obrero.

En el primer escenario planteado anteriormente (en el que se colmen los requisitos exigidos para el régimen de subcontratación) el patrón será la propia empresa contratista.

En el segundo escenario de los ya abordados (en el caso que no se satisfagan los requisitos exigidos por el régimen de subcontratación) el patrón será

la empresa contratante, que no obstante de no haberlos contratado directamente, será considerada su patrón para todos los efectos que dispone la Ley.

Como se ahondará en el siguiente capítulo, la cuestión de quién sea jurídicamente reconocido como el patrón del trabajador posee una enorme trascendencia, pues de ello dependerá la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores no solo en la abstracción de lo jurídico, sino en la materialización de éstos. Es decir: no es suficiente reconocer jurídicamente el derecho de un trabajador, sino que es menester permitir y más aún, proveer lo necesario para que esos derechos se materialicen, se hagan exigibles y sean una realidad, no solo letra plasmada en la norma.

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **ANÁLISIS Y CRÍTICA A LA SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJADORES**

Comenzaremos el presente epígrafe con lo que bien podría ser la conclusión del mismo: La subcontratación de trabajadores precariza las condiciones de trabajo de éstos, desconoce sus más elementales derechos laborales, hace nugatoria la posibilidad de exigirlos y finalmente, devuelve el producto de sus manos a la categoría de *cosa* dentro del comercio, retrocediendo en materia de Derechos laborales por lo menos cuatrocientos años.

Como ya se abordó someramente en el capítulo anterior, la subcontratación de trabajadores ha venido operando en nuestro país desde hace por lo menos cuarenta años. No obstante, es hasta la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 30 de noviembre de 2012, que dicha figura se incluye en el marco jurídico normativo.

El objetivo del presente capítulo es explorar pormenorizadamente dicha figura, su sustento constitucional, su congruencia con el sistema jurídico<sup>104</sup> que la contiene, su armonía con los principios que rigen el Derecho mexicano en general, y el Derecho del Trabajo en lo particular.

Para lograr la finalidad propuesta, realizaremos un análisis de la figura de la subcontratación a la luz de nuestra Carta Magna, de los principios que rigen nuestro Derecho del Trabajo y de las aspiraciones originarias del legislador, positivadas de nuestra Ley Federal del Trabajo. Todo mediante una interpretación gramatical, sistemática, histórica y teleológica de las disposiciones legales que la regulan.

---

<sup>104</sup> Un sistema u ordenamiento jurídico se entiende como el conjunto de normas jurídicas vigentes en las organizaciones estatales desarrolladas.

Es menester precisar que el estudio que se busca en el presente capítulo es, si no estricta, si eminentemente jurídico. Por lo anterior es que si bien se abordarán algunos datos duros, estadísticas e incluso estudios de caso que reflejan el impacto económico y social de la subcontratación de trabajadores, ello será solo a manera de referencia, y a fin de proporcionar al lector contexto suficiente de la realidad que viven los trabajadores subcontratados en nuestro país, para así lograr una mejor comprensión de la perspectiva legal.

## **I. LA SUBCONTRATACIÓN, CONTRARIA AL ESPÍRITU DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Todo sistema de Derecho, todo cuerpo jurídico—normativo, toda legislación lleva tras sí una historia que le dio origen, que lo hizo posible. Acontecimientos que marcaron su nacimiento. Principios, ideales, visiones y finalidades que constituyen su sustento, su esencia, el porqué de su contenido.

Los principios generales del derecho son enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración, como para la elaboración de nuevas normas. “Ningún orden puede ser comprendido como pura forma, sino siempre lo es en función de los valores en que él se basa y le otorgan significado. Así, los valores siempre son fundantes.”<sup>105</sup>

Nuestro Derecho mexicano del trabajo —tal como pudimos estudiarlo en el primer capítulo de la presente investigación— se encuentra sustentado en una por

---

<sup>105</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “El futuro del Derecho del Trabajo” en Ordoñez Cifuentes José Emilio Rolando (Coord.), *Balance y perspectivas del Derecho Social y los Pueblos Indios de Mesoamérica. VIII Jornadas Lascasianas*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1999, Serie Doctrinaria Jurídica número 11, p. 145.

demás compleja serie de acontecimientos históricos. Como bellamente lo expresare el ilustre Mario de la Cueva, es creación natural, genuina y propia del mexicano, fruto de la tragedia y del dolor de un pueblo.<sup>106</sup>

A fin de estar en posibilidad de determinar si la subcontratación de trabajadores resulta o no contraria al espíritu de nuestra Ley Federal del Trabajo, es menester conocer cuál es el espíritu de dicho código, esto es: cuáles son los principios que lo rigen, cuál es su esencia, su sustento ideológico, su génesis; cuál fue la intención del legislador, cuáles fueron los motivos que lo llevaron a plasmar determinada norma y que finalidad perseguía al crearla.

Sobre éste punto, resulta por demás ilustrativo el pensamiento del Dr. Lastra Lastra, que propone como valor fundamental de nuestro sistema de Derecho “La dignidad humana”.<sup>107</sup> Postura con la que la autora coincide, por cuando constituye un valor, un principio general perenne, que debe permanecer inalterado en lo sustancial y fungir como una directriz tanto para legisladores como para los juzgadores.

Para los fines planteados resulta ineludible, en un primer momento, conocer el contexto histórico bajo el cual fue creada la primera Ley Federal del Trabajo, en el año de 1931, para posteriormente comprender los motivos expuestos por el legislador previo a su aprobación. Hagámoslo.

Como se abordó en el primer capítulo de la presente investigación, para el año en que se promulga nuestra primer Ley Federal del Trabajo, 1931, el pueblo mexicano venía de dejar atrás tres siglos de dominación española que significaron su esclavización bajo el yugo del invasor; décadas de gobiernos dictatoriales y tiránicos que de muy similar modo, perpetuaron la esclavización y explotación de la

---

<sup>106</sup> *Vid.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 44, p. 44.

<sup>107</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, nota 105, p. 144.

gran mayoría del naciente pueblo mexicano a manos de unos cuantos privilegiados: de la clase poderosa, de los poseedores del capital.

Así es que, la esclavización y explotación sufridas; las desigualdades sociales, económicas y de vida; y en general, la actuación del Estado a favor de los intereses económicos de la clase poseedora del capital —entre otros factores— motivaron el surgimiento de un derecho social del tipo de nuestro Derecho del Trabajo, cuyo objetivo no fue ni podía ser otro que el de mesurar el poder del capital, el de eliminar —o al menos intentar disminuir— las tan marcadas desigualdades sociales; el de regir las relaciones obrero–patronales de tal modo que se lograra la protección de clase trabajadora, minando el poder ejercido por el patrono sobre el obrero; el de domar las fuerzas económicas que hasta ese momento habían regido las relaciones de trabajo y así, proteger a una clase que por naturaleza se encuentra en desventaja respecto de su empleador.

Más aún, el objetivo de nuestra legislación laboral no podía limitarse al establecimiento de derechos, sino que era menester que proveyere al trabajador de las herramientas necesarias para hacerlos efectivos. De otro modo, los derechos sociales consignados en la Ley Federal del Trabajo habrían quedado reducidos a letra muerta, vacua e inútil.

Adicional a lo anterior, resulta imprescindible analizar la exposición de motivos de nuestra primer Ley Federal del Trabajo, así como las discusiones sostenidas por el poder legislativo previo a su aprobación, pues es la expresión transparente de la intención del legislador y por tanto, de la finalidad última y preponderante de la norma jurídica, más allá de su literal interpretación. Y es incluso inexcusable conocerlos, ante la muchas veces ambigua e incompleta redacción de la Ley.

Para los fines que persigue el presente epígrafe, acudiremos a una comparación y a un contraste razonado entre el espíritu, la finalidad y la ideología

que subyace a la creación de nuestra primer Ley Federal del Trabajo en el año de 1931 y a la que le sucedió, promulgada en el año 1970; con los argumentos bajo los que se sustenta —o se pretende sustentar— la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012. En concreto, por lo que a la inclusión del régimen de subcontratación de trabajadores concierne.

Por cuestión de técnica e incluso de orden cronológico, procederemos al análisis de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

La Ley Federal del Trabajo de 1931 buscaba controlar las fuerzas económicas que durante tanto tiempo habían regido las relaciones de trabajo y que se habían impuesto a todo interés humano, al bienestar del obrero, y en pro de cuyos intereses se habían desconocido los derechos más elementales de los trabajadores, pues —tal como se describió en el primer capítulo— el trabajo de éstos, e incluso los propios trabajadores se encontraban al servicio del capital, al servicio de la producción de riqueza. Y ni siquiera como seres humanos, sino como un engrane más dentro de la maquinaria productora de riqueza.

Particularmente bajo su Apartado II, la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sienta el sustento ideológico de lo que será el principio de igualdad. El legislador, sobre este punto, expresó la necesidad de una *“igualdad jurídica según la cual, a las mismas situaciones de hecho deben corresponder idénticas resoluciones de derecho.”* Ideal que habría de ser positivado en la propia letra de la Ley, bajo el artículo 22, que disponía:

*Artículo 22.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:*

...

*V.- Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo e igual jornada.*<sup>108</sup>

Mediante una mirada retrospectiva a la situación que vivieron los trabajadores mexicanos hasta entonces —lo que fue materia del primer capítulo—, podemos concluir que el ideal de igualdad plasmado en el precepto legal antes citado es una clara respuesta del legislativo a las tan marcadas desigualdades imperantes en la sociedad de los albores del siglo XX. Desigualdades de muy diversos orígenes: racial, —arrastradas desde la sociedad de castas de la época colonial— de tipo religioso, económico, social, entre otros.

Continuando con el análisis de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos que dentro del apartado relativo a las fuentes de Derecho, se plasma un diverso principio: “... *muchas lagunas quedan en todo sistema jurídico y para llenarlas solo puede apelarse como fuente supletoria a la equidad.*”<sup>109</sup>

La equidad ha sido entendida y expresada de muy diversos modos, pero generalmente armónicos entre sí. La autora se apega a la propuesta que hace Perelman en su obra *De la justicia*, pues dicho autor considera la utilización de la equidad ante la imposibilidad de la igualdad. Esto es: en situaciones en que no puede hablarse de igualdad, al resultar imposible la homologación entre dos entes

---

<sup>108</sup> Ley Federal del Trabajo de 1931 en su texto original, publicado en el Diario Oficial, el 28 de agosto de 1931, número 51, tomo LXVII, <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=1931&month=08&day=28> página consultada el 4 de junio de 2012, 18:08 horas.

<sup>109</sup> Exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, *op. cit.*, nota 58.

pertenecientes a diversas categorías, lo *justo* es acudir a la equidad, a fin de que mediante un trato diferenciado se busque menguar o compensar las diferencias entre éstos.<sup>110</sup>

La equidad bien puede considerarse una regla no escrita en la que se sostiene nuestra Ley Federal del Trabajo, pues regula las relaciones entre dos sujetos que son distintos y a veces antagónicos por naturaleza: el patrón y el obrero. Y cuyas diferencias resulta imposible erradicar, al ser imposible homologarlos aún dentro de la abstracción de lo jurídico, por cuanto desempeñan roles imprescindibles para los procesos de producción y distintos entre sí hasta lo opuesto. Es aquí donde debe entrar el principio de equidad, para regir aquellas relaciones entre personas distintas entre sí por naturaleza, debiendo imperar por tanto un trato diferenciado a cada sujeto, según sus cualidades, sus debilidades y sus fortalezas. Todo, a fin de lograr si no una igualdad absoluta (por ser ello imposible) sí una trato equitativo, sí un equilibrio en la relación patrono y obrero, menguando las a veces abismales diferencias entre ambos sujetos, y midiendo la fuerza y poder del uno sobre el otro.

El anterior razonamiento incluso se encuentra plasmado —positivado— bajo el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo vigente, que dispone que *“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción...”* Entendiéndose por factores de la producción el trabajo y el capital. Y traducido en los sujetos titulares: el trabajador y el patrón. Asimismo, para guiar el criterio interpretativo de las autoridades que habrán de aplicar la Ley obrera, ésta bajo su artículo 18 dispone: *“En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”*

---

<sup>110</sup> *Vid.* Perelman, Chaim, *op. cit.*, nota 62, p. 46.

Con motivo de las anteriores disposiciones —entre otras— es que mucho se ha calificado a nuestra legislación laboral como una ley proteccionista o paternalista para con el obrero. Sin embargo, la autora se inclina a calificarla como tuteladora de los intereses de los trabajadores. Pues en la misma exposición de motivos a la que nos hemos venido refiriendo, se expresa que todos los intereses que interactúan dentro del proceso de producción son importantes (esto es: tanto los intereses del obrero como del patrono) sin embargo, el interés del trabajador se considera preponderante, por cuanto es el obrero quien se encuentra en una situación de desventaja económica y social —la mayoría de las veces— respecto del patrono, y en una situación de cierta vulnerabilidad dado el poder de mando que posee el empleador sobre del trabajador. Motivos que la Ley considera suficientes para buscar preponderantemente la tutela de los derechos e intereses del obrero.

Las construcciones expresadas en los párrafos que anteceden son un fiel ejemplo de que, los principios, ideales y finalidades expresados por el legislador constituyen el sustento, espíritu y esencia de la norma jurídica positiva. Tan es así que incluso muchos de ellos eventualmente se positivaron al ser plasmados en un precepto legal concreto (como sucede en el caso de los supuestos antes analizados). Lo que es de subrayarse, pues como se ha venido planteando, a su vez, cada principio de los expresados por el legislador tuvo un porqué, un motivo o causa que le dio origen, una situación de hecho que era menester regular, evitar o procurar.

Es menester hacer del conocimiento del lector que las disposiciones legales que de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se han transcrito, fueron conservadas en la Ley Federal del Trabajo promulgada en el año 1970 (que vino a abrogar a la primera). Por ejemplo, el contenido del artículo 22 de la abrogada Ley de 1931 vino a ser reemplazado e incluso enriquecido, quedando plasmado bajo el artículo 5 de la Ley obrera vigente.

Lo esgrimido hasta este momento resulta suficiente, por un lado, para proveer al lector un escenario suficiente y ubicarlo dentro del contexto histórico en que surge nuestra primer Ley Federal del Trabajo de 1931 y su sucesora, la del año 1970; cuyo conocimiento resulta imprescindible. Y por otro, para darle a conocer los móviles que tuvieron los legisladores del 1931 para crear el citado Código Obrero: las situaciones de hecho que se proponían remediar, los abusos que pretendían evitar, los más elementales derechos cuya salvaguarda buscaban. Y la finalidad que invariablemente perseguían, que era la de evitar que se repitiesen todos y cada uno de los abusos de los que los trabajadores habían sido objeto hasta entonces: la explotación, desigualdades, jornadas inhumanas, trabajo forzado y persecución ante su abandono, trabajo no remunerado o remunerado en vales o fichas, tiendas de raya, endeudamiento, prohibición de asociación, y una larga lista más que se obvia dado que ya fue objeto de estudio en el primer capítulo de la presente investigación.

Hasta aquí cerramos el estudio de lo que consideramos constituyó el espíritu que dio origen a nuestra Ley Federal del Trabajo —en la parte que resulta relevante para la presente investigación—, para estudiar y contrastar a continuación los motivos, argumentos y finalidades en que el poder legislativo federal, el pasado año 2012, sustentó las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Y en específico, las adiciones al artículo 15 que contemplan por primera vez la subcontratación de trabajadores.

La exposición de motivos contenida en del Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, propuesto por el entonces titular del Ejecutivo federal en fecha 1 de septiembre de 2012, al pretender justificar la inclusión de la subcontratación, expresa:

*“La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setentas del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del*

*Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo.”<sup>111</sup>*

En un primer momento, podemos apreciar que el poder Ejecutivo federal plantea la inminencia de reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo, bajo la premisa de que la norma jurídica vigente resulta arcaica, y en nada atiende a las necesidades que la realidad de nuestros días exige. En lo subsiguiente analizaremos que tan cierta es la motivación aludida.

En diverso párrafo del mismo documento, y buscando sustentar el porqué de la reforma propuesta, argumenta:

*“Prácticamente todos los diagnósticos serios coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.”<sup>112</sup>*

De la idea antes transcrita, podemos desprender por lo menos tres claros objetivos:

- *avanzar hacia mejores niveles de bienestar;*
- *favorecer los principios de equidad; y*
- *la no discriminación en las relaciones de trabajo.*

---

<sup>111</sup> Exposición de motivos del Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 1 de septiembre de 2012, <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf> página consultada el 17 de mayo de 2013, 15:45 horas.

<sup>112</sup> *Ídem.*

En páginas subsiguientes, la Exposición de motivos en estudio comienza a esbozar el camino que se ha de seguir a fin de lograr el objetivo de *avanzar hacia mejores niveles de bienestar*. Y un poco a desenmascarar las casi románticas finalidades que previamente había expresado:

*“Sin embargo, para lograr afianzar la posición de México como una de las grandes economías emergentes del mundo, se necesita mejorar el desempeño de nuestro mercado de trabajo.*

*Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.”<sup>113</sup>*

En los párrafos que anteceden, sin necesidad de leer entre líneas, podemos apreciar claramente cuál es la ideología que subyace a la reforma en estudio, pues con la preposición “para” se deja claro que la reforma en estudio tiene un objetivo, un *para qué*: *“afianzar la posición de México como una de las grandes economías emergentes del mundo.”* Finalidad, evidentemente, de índole económica.

En síntesis, podemos concluir que el objetivo de modificar el marco normativo laboral obedece al interés de colocar a México *como una de las grandes economías emergentes del mundo*. Más adelante analizaremos cuáles son las implicaciones de la transformación que se pretende, particularmente por lo que a derechos laborales concierne. Sin embargo, de momento nos basta con subrayar que la motivación de la reforma en estudio se vuelca en el pasado, al régimen del liberalismo económico impuesto por Porfirio Díaz, devolviendo a los poderes e intereses económicos la

---

<sup>113</sup> *Ídem.*

facultad de regir las relaciones laborales —más adelante volveremos sobre éste punto—.

Por otro lado, del segundo párrafo transcrito líneas arriba apreciamos los dos *objetivos fundamentales* de la reforma. Al segundo de ellos: “... *lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal*”, la autora se atreve a calificarlo como una verdadera aberración, como una franca negación a nuestro estado de Derecho, por los siguientes motivos:

Con esas embellecidas palabras, el Ejecutivo federal esencialmente propuso que, ante la realidad que vive nuestro México de los albores del siglo XXI. Y dado que la subcontratación de trabajadores (ya mediante agencias de colocación, de empresas prestadoras de servicios, de *outsourcing*, entre infinidad más) es una *realidad, distinta a la prevaleciente en la década de los setentas del siglo pasado...*<sup>114</sup> Entonces, como no podemos cambiar esa realidad, que evidente e inevitablemente es distinta a la vivida en el siglo pasado, entonces ¡Cambiemos la Ley!, dejemos de prohibir lo que estaba prohibido y hagámoslo permisible. Quitémosle la etiqueta de *ilegal* a lo ilegal, e incluyámoslo dentro de la norma, a fin de que adquiera la calidad de *legal*. Y así, por obra de la promulgación de la nueva Ley, acto seguido, las relaciones de trabajo que se desenvolvían bajo el marco de lo *informal*, pasarán a estar dentro del marco de lo formal; dejarán de ser *ilegales* para ser legales, pues ya habrá una norma jurídica que las respalde. Y así, finalmente, se dejaron de violar los derechos de los trabajadores, —lo cual desde un punto de vista formal, es cierto— dado que tales derechos se habrán extinguido.

Como se anticipó, resulta aberrante y absolutamente inadmisibles pretender que el hecho de incluir dentro del marco normativo a una determinada situación *de hecho* hará que ésta, por obra de la reforma, pase de ser ilegal a ser *legal*, por el solo hecho de que la norma jurídica aplicable, así, de un día para otro, ya la

---

<sup>114</sup> *Ídem.*

contempla dentro de las hipótesis jurídicamente aceptables. Es decir: no por virtud de su inclusión dentro de una norma jurídica, lo ilegal deja de ser ilegal; lo injusto, así como así, deja de serlo para integrarse dentro del marco de la equidad, justicia e igualdad que presupone la norma jurídica —y más aún una del tipo de la Ley Federal del Trabajo, que se pretende de índole social—.

Para los fines que pretende la presente investigación, no resulta ocioso hacer hincapié en las palabras que emplea el expresidente, Felipe Calderón, pues al hablar de las relaciones de trabajo, plantea como un objetivo de la reforma que éstas *transiten al mercado formal*, colocando —implícitamente— a las relaciones de trabajo y al propio trabajo humano dentro del “mercado”, regulando y permitiendo expresamente el comercio de mano de obra, la compra venta de la fuerza de trabajo del obrero.

Sobre éste punto, concluimos la idea expresando tajantemente la inconformidad de la autora con los planteamientos en los que pretende sustentarse la reforma en estudio, pues el solo hecho de que cierta situación de *facto* (de hecho) de un día para otro (en virtud de la modificación a la norma jurídica aplicable) ya no se encuentre fuera de la ley sino dentro de ésta, no provoca *per sé* que ésta deje de ser injusta y contraria al orden de jurídico. Sino todo lo contrario, nuestros poderes Ejecutivo y Legislativo, lejos de buscar cambiar la realidad adversa que viven los trabajadores, esto es: crear, proveer e implementar los mecanismos necesarios para hacer que las relaciones de trabajo se ajusten a las normas laborales existentes, y que se respeten los derechos ya de por sí mínimos que contempla la Ley Federal del Trabajo (pues efectivamente, como bien lo aduce el Ejecutivo Federal, éstos no han sido mejorados, aumentados o ampliados desde hace décadas), se actúa en un sentido absolutamente opuesto: se flexibiliza la Ley a fin de que dentro de ésta se toleren, se consientan y sean *legales* —o *formales*— situaciones que hasta antes eran inadmisibles.

Continuando con el análisis a la Exposición de motivos de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, planteada por el titular del Ejecutivo federal en septiembre de 2012, llegamos a las consideraciones que revelan un objetivo absolutamente económico, con tintes neoliberales y un evidente afán de beneficiar a las cúpulas patronales de nuestro país. Lo citamos textualmente:

*“La política laboral que proteja los derechos de los trabajadores también debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores y hacer más rentables y competitivas a las empresas.”<sup>115</sup>*

He aquí el primer, principal y también final objetivo de la reforma en estudio, particularmente de la *legalización* de la subcontratación de trabajadores en nuestro país:

*“...la mayor productividad de las empresas”*

*“Hacer más rentables y competitivas a las empresas...”*

Por supuesto, bajo el falaz argumento de que el aumento en la productividad de la empresa redundará en *elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores*.

Efectivamente, a través de la implementación de la subcontratación de mano de obra las empresas obtienen una *mayor productividad*. Sin embargo, y muy lamentablemente, esa *mayor productividad* —entendida como una mayor ganancia— ocurre a costa de la precarización en las condiciones de trabajo de sus empleados, gracias a la reducción de costos que a la empresa le implica subcontratar a sus trabajadores.

---

<sup>115</sup> *Ídem.*

Por lo anterior, es que tal *aumento en la productividad* de la empresa jamás se traducirá en un bienestar para los trabajadores, pues ocurre a su costa. Por lo que, de modo completamente opuesto al planteamiento de la reforma, sucede que: las ganancias de la empresa aumentan al reducirse sus costos de mano de obra dentro del proceso de producción. Y esa reducción en el costo de mano de obra, definitivamente impacta al trabajador que la aporta, quién sufre una merma en sus salarios y prestaciones, precarización de sus condiciones de trabajo, y desconocimiento de sus más elementales derechos laborales a fin de que la empresa pueda gozar de esa mayor plusvalía que prometió la reforma laboral.

Las consideraciones antes vertidas fueron abordadas por diversos conocedores de la materia: sociólogos, economistas y estudiosos del Derecho. Quienes casi a manera de augurio, vaticinaron la *legalización* del régimen del trabajo subcontratado, y sus desafortunadas implicaciones para el obrero. A continuación citamos algunas:

La Dra. Araceli Damián, Investigadora en el Colegio de México y especialista en temas de pobreza en México, citando al Dr. Juan Arturo Guillén<sup>116</sup>, identifica tres grandes cambios acaecidos en México a partir de los años setenta, mediante los cuales los segmentos más poderosos del capital y los gobiernos determinaron hacer frente a las crisis, de entre los que para la presente investigación resulta relevante el siguiente: “1) una gran ofensiva del capital contra el trabajo: *flexibilidad laboral*, desmantelamiento de la seguridad social y de los sistemas de bienestar, intensificación del trabajo, entre otros”.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Connotado economista mexicano, investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana y especialista en temas de desarrollo económico, economía mexicana y globalización.

<sup>117</sup> Damián, Araceli, “Crisis, empleo y pobreza” en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012, p. 42.

Lo anterior sirve de sustento al aserto ya planteado con anterioridad, en el sentido de que los poderes económicos en colaboración (por no decir colusión) con los gobiernos han regido las relaciones laborales, imponiendo la práctica conocida como *flexibilización laboral*, que no es otra cosa que la polivalencia y movilidad interna impuesta a los trabajadores, aumento o disminución de su jornada laboral, trabajo en días de descanso obligatorio, reducción de vacaciones, y en general, la modificación de sus condiciones de labor en función de las necesidades de la producción.<sup>118</sup>

El economista Jesús Cantú Escalante, catedrático del Tecnológico de Monterrey, y reconocido en temas electorales, de ciudadanía y de estado de Derecho, en su columna de análisis intitulada *Reforma proempresarial*, publicada en la Revista Proceso a unos días de la aprobación de la reforma laboral en estudio, con indignación expresó:

*Pero la reforma laboral simplemente adecua la legislación a los requerimientos del modelo neoliberal vigente en detrimento de los derechos de los trabajadores. Nuevamente prevalecen los intereses de los grupos dominantes (políticos, económicos y sindicales) sobre los de las mayorías trabajadoras.*<sup>119</sup>

El Dr. Carlos Reynoso Castillo, estudioso del Derecho y catedrático en materia de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana, así

---

<sup>118</sup> Vid. De la Garza Toledo, Enrique, “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, en Celis Opina, Juan Carlos (Coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO, Colombia, 2012, p. 19.

<sup>119</sup> Cantú, Jesús, “Reforma proempresarial”, *Revista Proceso*, México, Año 35, número 1874, 30 de septiembre de 2012, pp. 50-51.

como en el Instituto Internacional de Estudios Laborales de Ginebra Suiza; dentro del seminario intitulado *Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, realizado casi ocho años antes de la aprobación de la polémica reforma en estudio, se expresó así:

*La figura de entidad empleadora en el caso mexicano, ha significado en lo concreto la eliminación de derechos laborales. Sin embargo, se trata de una política fomentada desde los gobiernos federal y estatal para que se recurra a la subcontratación, sin defender o aplicar el respeto a los derechos laborales.*

*Es decir, hay una relegitimación de la subcontratación como vía de ganancia en la competitividad de las empresas, las cuales argumentan que sin la subcontratación estarían condenadas a la quiebra. Es parte de ese chantaje que hemos conocido desde los años ochenta, en tanto rebajar condiciones laborales frente a la inminencia de una quiebra empresarial con sus consecuencias en el empleo.<sup>120</sup>*

Por su parte, el Dr. Enrique de la Garza Toledo, sociólogo, investigador y catedrático de la Universidad Autónoma Metropolitana, especialista en temas del trabajo y de clase obrera, en su aportación a las memorias del Seminario antes referido, aseveró:

*Se re-legitima el uso de la subcontratación no sólo por parte de las empresas para reducir costos, en particular costos laborales, sino también por parte de los Estados. Es decir, existe una simpatía en el*

---

<sup>120</sup> Reynoso Castillo, Carlos, “Modalidades triangulares: Retos y perspectivas”, en López Martínez, Mercedes (Coord.), *Memorias del Seminario Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2005, p. 24.

*nuevo modelo por la extensión de estos fenómenos en aras de que las empresas ganen competitividad y triunfen en el mercado, en particular en el internacional. Se encuentran virtudes para las empresas que subcontratan o que descentralizan una parte de su producción y los servicios necesarios hacia otras empresas y hacia trabajadores independientes. Se le encuentran virtudes en competitividad, también al desarrollo del mercado de trabajo, y se dice que esto permite la generación de nuevos empleos y el crecimiento económico.<sup>121</sup>*

De modo semejante, el Dr. Alfonso Bouzas Ortiz, notable jurista, catedrático en la Universidad Nacional Autónoma de México y especialista en Derecho del Trabajo y Contratación Colectiva, en su ponencia intitulada *Globalización y Subcontratación*, aportada a la compilación de memorias del Seminario ya citado, de manera casi irónica opina:

*Yo creo que ni Adam Smith tuvo capacidad de probar la vigencia de su ley, tal y como la realidad económica actual nos la está comprobando: oferta y demanda “calan” hasta en los huesos de las relaciones laborales. La lógica de nuestro marco normativo intentaba poner freno a la aplicación de esta ley en las relaciones laborales. Pero la realidad es terca, este escenario internacional y el desempleo están marcando la pauta para que la tercerización sea una realidad rampante.<sup>122</sup>*

---

<sup>121</sup> De la Garza Toledo, Enrique, “Antiguas y Nuevas Formas de Subcontratación”, en López Martínez, Mercedes (Coord.), *Memorias del Seminario Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2005, p. 29.

<sup>122</sup> Bouzas Ortiz, Alfonso, “Globalización y subcontratación”, en López Martínez, Mercedes (Coord.), *Memorias del Seminario Relaciones triangulares del*

Por otro lado, a continuación esbozamos algunos de los testimonios que la historia nos regala. Se trata de tres casos acontecidos en nuestro país, y que la autora considera sumamente relevantes y paradigmáticos a fin de dejar en evidencia una de las realidades que se propone denunciar ésta tesis: el supuesto objetivo de la reforma, consistente en *hacer más rentables y productivas a las empresas como una vía, “la mejor vía” para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores*, no es más que una ilusoria y falaz pretensión, pues la realidad que nos golpea la cara es la explotación laboral y miseria de los trabajadores, en contraposición a la *suma rentabilidad* de las empresas y la irrisoria opulencia patronal.

### **Caso Walmart, México**

La empresa llega a México en 1958, año en el que abre al público la primera tienda Aurrerá en la ciudad de México. En el año de 1991 firma convenio de asociación con Walmart Stores Inc., iniciando operaciones bajo la nueva denominación Cifra, S.A. de C.V. en diciembre de ese mismo año. Para el año 2000 ésta última cambia de denominación a la de Wal Mart de México, S.A. de C.V., y finalmente en el año 2006 a la de Wal Mart de México, S.A.B. de C.V., razón social que conserva en la actualidad.<sup>123</sup>

---

*trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2005, p. 62.

<sup>123</sup> Informe anual de Wal Mart de México, S.A.B. de C.V., rendido conforme a las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado, correspondiente al año terminado al 31 de diciembre de 2009, <http://www.walmex.mx/assets/files/Informacion%20financiera/BMV/BMV/Esp/2010/06282010%20%20Informe%20Anual%20formato%20BMV%202009.pdf> página consultada el 8 de mayo de 2013, 12:42 horas.

Wal Mart de México, S.A.B. de C.V., a quién en lo subsecuente referiremos como Walmex, (por ser ésta su clave de cotización ante la Bolsa Mexicana de Valores, y que abarca a todas las empresas del grupo) tan solo al 31 de diciembre de 2009 ya operaba 1,472 unidades comerciales: incluyendo tiendas de autoservicio, club de precios con membresía, tiendas de ropa, restaurantes y 190 sucursales bancarias (Por supuesto, a través de sus muy diversas empresas subsidiarias). Teniendo presencia en 265 ciudades de las 32 entidades federativas de nuestro país.<sup>124</sup>

Según el informe anual correspondiente al año 2009, que conforme a las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado, hace público la propia empresa, entre las negociaciones que opera Walmex destacan las tiendas de autoservicio Wal-Mart supercenter, Sam's club, Superama, Bodega Aurrerá, Mi Bodega, Bodega Aurrerá Express, las tiendas de ropa Suburbia, el restaurante Vips, y Banco Walmart. Y tan solo al 31 de diciembre de 2009, contaban ya con una "plantilla de asociados" (entiéndase, trabajadores) de 176,463 personas.<sup>125</sup>

Las anteriores cifras explican porque el Banco de México y la BMV (Bolsa Mexicana de Valores) coinciden en que Walmex se ha convertido en el mayor empleador privado en México. Tanto, que recibe reconocimiento por crear empleos e impulsar las exportaciones, y el Banco de México incluso le reconoce su ayuda en el control de la inflación.<sup>126</sup>

---

<sup>124</sup> *Ídem.*

<sup>125</sup> *Ídem.*

<sup>126</sup> *Lo barato sale caro: violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart México*, Investigación elaborada y publicada por la Proyecto De Derechos Económicos, Sociales y culturales, A.C. (PRODESC), México, 2008, p. 15.

En lo concerniente a ingresos, las cifras de Walmex no son menores que las antes apuntadas, pues según el informe anual correspondiente al año 2009 que publica la propia empresa, para tal año sus tiendas alcanzaron los 269,397 millones de pesos en ventas netas.<sup>127</sup> E incluso publicaciones especializadas en el rubro empresarial y de negocios como la revista CNN Expansión, le conceden los primeros lugares en sus *rankings* anuales de Las 500 empresas más importantes de México: alcanzó el tercer lugar para el año 2009,<sup>128</sup> sitio que ha conservado también para los años 2010,<sup>129</sup> 2011<sup>130</sup> y 2012.<sup>131</sup>

Es importante hacer del conocimiento del lector que los factores que evalúa la revista CNN Expansión para determinar qué empresas se incluirán dentro de su *Ranking* de “Las 500 empresas más importantes de México” son crecimiento, rentabilidad y rendimiento. Las empresas son ordenadas según sus ingresos, de mayor a menor, lo que determina su posición. Estos ingresos se presentan netos de impuestos y devoluciones. Y por lo que hace a las fuentes consideradas, éstas son: la información proporcionada por las propias empresas, la información recopilada en *Thomson Reuters Eikon*<sup>132</sup> y las cifras de la Bolsa Mexicana de Valores, la

---

<sup>127</sup> Informe anual de Wal Mart de México, S.A.B. de C.V., *Op. cit.* nota 123.

<sup>128</sup> <http://www.cnnexpansion.com/rankings/2010/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2010> página consultada el 6 de junio de 2013, 1:18 horas.

<sup>129</sup> <http://www.cnnexpansion.com/rankings/2011/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2011> página consultada el 6 de junio de 2013, 1:38 horas.

<sup>130</sup> <http://www.cnnexpansion.com/rankings/2012/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2012> página consultada el 5 de junio de 2013, 23:21 horas.

<sup>131</sup> <http://www.cnnexpansion.com/rankings/2013/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2013> página consultada el 6 de junio de 2013, 2:06 horas.

<sup>132</sup> Empresa multinacional radicada en Nueva York, dedicada al análisis de mercado y negocios, según se informa en su sitio de Internet <https://thomsonreuterseikon.com/> página consultada el 18 de julio de 2013, 14:30 horas.

Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, e incluso la *Securities and Exchange Commission*, entidad de gobierno Estadounidense.

Así las cosas, tenemos a Walmex como la tercera empresa más importante de nuestro país durante los últimos cuatro años. Sitio al que se hizo acreedora por su abrumador crecimiento, por sus cuantiosas ventas y utilidades en los últimos años, por su influencia dentro del mercado mexicano y desde luego, por el número de trabajadores que laboran a su servicio y que encuentran en tal empresa una fuente de empleo, pues como ya se mencionó, hablamos de la mayor empleadora privada en nuestro país. Pero, empleo ¿bajo qué condiciones? Veámoslo:

Citando el estudio realizado por Inés Montarcé y muchos otros investigadores, mediante una muestra tomada en la ciudad de México (la cual resulta suficientemente representativa, dado que al año 2011 el 37% por ciento de las tiendas se concentraban en la zona centro del país), en relación al perfil de los trabajadores de Walmart, tenemos que entre un 50 y 60% son jóvenes de entre 18 y 23 años de edad; 30% se distribuye en el rango de 24 a 37 años; y 20% se distribuye en el rango de 38 a 50 años. 70% de los trabajadores tienen responsabilidades económicas ya sea con algún familiar o por el hecho de ser casados. El nivel de estudios es básico en 60%; 20% sólo concluyó la secundaria y el 20% restante posee estudios de secundaria trunca.<sup>133</sup> En otras palabras: el trabajador promedio que contrata Walmex es joven, normalmente sin experiencia previa en el autoservicio, con responsabilidades económicas y con educación básica.

---

<sup>133</sup> Montarcé, Inés et. al., "Condiciones de trabajo y organización en algunas ocupaciones atípicas: Call centers, Walmart, McDonald's, extras de televisión, ambulantes del centro histórico, vagoneros, tianguistas, microbuseros, taxistas, metrobuseros" en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012, p. 354.

Un estudio realizado por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal respecto al comportamiento de Walmex en nuestro país, reporta que “La historia de abuso de su poder se ha observado ya en otros países en donde la presencia de la transnacional ha debilitado los flujos de comercio local así como provocado una flexibilización de las relaciones laborales con sus trabajadores, y en donde en muchos de los casos no los reconoce como trabajadores sino como voluntarios.”<sup>134</sup>

A fin de brindar al lector un panorama más específico en relación a la flexibilización en las relaciones laborales que sostiene Walmex con sus trabajadores, así como respecto a lo precario del trabajo ofrecido por dicha empresa, a continuación vertimos algunos datos que nos brindan un panorama suficiente de las condiciones de trabajo en que laboran la gran mayoría de sus trabajadores:

Según la investigación realizada en el año 2007 por el Dr. Alfonso Bouzas y Luis Reyes, respecto de los Contratos colectivos de trabajo celebrados por Operadora Walmart, S. de R.L. de C.V., el sueldo promedio de sus trabajadores es de dos salarios mínimos, y el más alto al que puede aspirar un trabajador (exceptuando niveles gerenciales y de dirección) es el de tres salarios mínimos.<sup>135</sup> Aun cuando podría alegarse que el estudio en cuestión se realizó ya hace más de cinco años, y únicamente en la abstracción de la letra del pacto colectivo, la realidad

---

<sup>134</sup> Márquez García, Rosalinda, “La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres y la infancia en México: caso Walmex” *Dfensor, Revista de Derechos Humanos*, México, año VIII, Número 8, agosto de 2010, p. 19.

<sup>135</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso y Reyes Ramos, Luis Oliver, “Wal-Mart” en Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coord.), *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2007, p. 129.

y la actualidad, al año 2013, nos viene a corroborar lo paupérrimo de los salarios ofrecidos por dicha empresa:

Cuando acude a pedir empleo de cajero en *Walmart* la oferta es la siguiente: recibir 14.67 pesos por hora en una jornada de 7 horas (con una hora de comida incluida), equivalente a un pago de 2,000 pesos mensuales; o una jornada de 9 horas (con una de comida incluida) por 3,400 pesos mensuales.<sup>136</sup>

Por lo que concierne a la jornada de trabajo, existe una flexibilidad total, pues las cláusulas Cuarta de su Contrato colectivo de trabajo y Novena del Reglamento Interior de Trabajo constituyen para la empresa instrumentos suficientes para violentar la bilateralidad al respecto<sup>137</sup> (establecida en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que el trabajador y el patrón fijarán de manera consensuada la jornada de trabajo). Las consecuencias son claras: La empresa fija arbitrariamente y a total discreción las jornadas de trabajo, la hora de entrada y salida de sus trabajadores, los tiempos de descanso y desde luego el día de descanso semanal de éstos, pues el contrato colectivo de trabajo les faculta para ello.

Estas cuestiones no son de secundaria importancia, pues la bilateralidad es una de las conquistas laborales más relevantes plasmadas en la Ley Federal del Trabajo (por permitir al obrero tener la certeza de la jornada de trabajo que desempeñará, y en función de ello disponer del resto de su tiempo y planear sus

---

<sup>136</sup> “Vivir para trabajar por 14.67 pesos la hora. En Walmart, Vips, Elektra, McDonald's, Oxxo, KFC y El Globo”, *Empresarial*, México, 01 de Mayo de 2013, <http://www.nsssoaxaca.com/empresarial/14-economia/46137-vivir-para-trabajar-por-1467-pesos-la-hora-en-walmart-vips-elektra-mcdonalds-oxxo-kfc-y-el-globo> página consultada el 04 de agosto de 2013, 15:52 horas.

<sup>137</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso y Reyes Ramos, *op. cit.*, nota 135, p. 129.

actividades cotidianas. Posibilidad que se pierde ante la flexibilidad en las jornadas y horarios de labores) y que en el caso en estudio se torna prácticamente inexistente, pues mediante instrumentos como lo es el Contrato de protección que ostenta la empresa Operadora Walmart, S. de R.L. de C.V., ésta se encuentra facultada para modificar el horario de labores, periodos y días de descanso de sus trabajadores de manera discrecional y completamente unilateral, pues ello sucede atendiendo a “las necesidades de la empresa”.<sup>138</sup>

Por lo que respecta a las categorías o puestos de los trabajadores, también tenemos una marcada flexibilidad en las actividades a desempeñar, pues según los investigadores Alfonso Bouzas y Luis Reyes, mediante el Contrato colectivo de protección que ostenta la empresa Operadora Walmart, S. de R.L. de C.V., se garantiza la polivalencia, dado que la empresa queda facultada para cambiar de clasificación a los trabajadores, es decir, para reasignarles actividades discrecionalmente.<sup>139</sup>

Para los fines que persigue el presente apartado, resulta sumamente ilustrativo acudir a la investigación que publicare la asociación civil PRODESC (Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C.) en el año 2008, intitulado “*Lo barato sale caro: violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart*”, pues proporciona evidencia de las precarias condiciones de trabajo de los empleados de dicha empresa, además de sacar a la luz pública la explotación que ejecuta la empresa sobre sus trabajadores y la cotidiana violación a sus más elementales derechos laborales.

De entre la vasta información que publica PRODESC, a continuación citamos algunos datos estadísticos y testimonios que resultan relevantes para las premisas que se han planteado en el presente epígrafe:

---

<sup>138</sup> *Ídem.*

<sup>139</sup> *Ibidem*, pp. 135 – 136.

Dulce María, de 14 años, llega a trabajar su turno en el Wal-Mart Supercenter siete días a la semana. Se asegura de ser puntual y traer puesto el uniforme, ya que de lo contrario podría ser regañada y obligada a trabajar horas extras en fines de semana. Cuando llega a la tienda se reporta con su supervisor, quien conoce su horario y la vigila durante el día para que haga su trabajo, respete a los clientes y no pase mucho tiempo platicando con sus compañeros o en el baño... a veces trabaja hasta 10 horas al día. Es difícil para una estudiante de tiempo completo balancear un empleo de tiempo completo, y es especialmente difícil porque la empresa no le paga. No recibe salario ni prestaciones.<sup>140</sup>

El caso de Dulce María, ejemplifica la situación que viven miles de menores de edad que prestan servicios a favor de Walmex como “voluntarios”. Trabajan como empacadores, embolsando productos, cargando mercancía pesada, a menudo trabajando turnos de seis horas o más y a merced de los supervisores y clientes. Sin embargo, no reciben salarios, prestaciones ni turnos garantizados. Si no hay suficientes clientes en la tienda, los empacadores deben esperar en una banca hasta que el negocio se reactiva. Contrariamente, si hay un súbito aumento de clientes no se les permite salir hasta que otros chicos los reemplacen, incluso si ello significa perder un descanso o trabajar un segundo turno completo.

No obstante, los niños empacadores de Walmex (como se les conoce) No son reconocidos por la empresa como sus trabajadores, aun cuando ésta recibe sus servicios y se beneficia de ellos. Servicios que, cabe mencionar, poseen el carácter de encontrarse subordinados a las instrucciones de la empresa e incluso supervisados por los representantes del patrón. Situaciones suficientes para que

---

<sup>140</sup> *Lo barato sale caro: violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart México, op. cit.*, nota 126, pp. 31 – 32.

conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, se configure la existencia de una relación de trabajo (véase en Capítulo Segundo, Elementos de existencia de las relaciones individuales de trabajo).

Aunado a todas las condiciones antes descritas, y para cerrar el círculo de trabajo precario y sin los mínimos derechos laborales que ha impuesto el gigante del comercio, Walmex, adicionamos la inestabilidad en el empleo. Diversas voces coinciden en que la empresa lleva a cabo la práctica de evitar que sus trabajadores generen antigüedad, pues su rotación laboral alcanza hasta un 40%<sup>141</sup>. Por lo que podemos decir que por cada 10 trabajadores que contrata, despide a cuatro. Adicionalmente, los contratos de trabajo que celebra con sus trabajadores poseen el carácter de ser temporales,<sup>142</sup> con miras a los objetivos antes esbozados, de evitar que sus trabajadores generen antigüedad en el empleo.

Al margen de la indignación que puede provocar en la autora el por demás amplio contraste entre los 269,397 millones de pesos en ventas netas obtenidas por la Walmex en un solo año, y los 3,400 pesos mensuales que constituyen el salario promedio de uno de sus trabajadores. De la información antes asentada es inevitable llegar a las siguientes conclusiones:

1.- Walmex es una de las empresas más productivas de nuestro país, una de las más rentables, una de las que genera mayores utilidades, de las que reportan un mayor crecimiento y por tanto, una de las mejores cotizadas en la Bolsa Mexicana de Valores. Prosperidad que se ha venido incrementando con el paso de

---

<sup>141</sup> "Walmart: una cadena de sobornos. Trabajadores de Walmart destapan abusos en México y EU", *Aristegui Noticias*, México, Julio 16, 2013, <http://aristeguinoicias.com/2704/mexico/trabajadores-de-walmart-destapan-abusos-en-mexico-y-eu/> página consultada el 23 de julio de 2013, 14:46 horas.

<sup>142</sup> Montarcé, Inés et. al., *op. cit.*, nota 133, p. 354.

los años, hasta llegar a colocarla y mantenerla durante los últimos cuatro años como una de las tres empresas más importantes del país.

2.- Las condiciones de trabajo que viven los trabajadores (promedio) de Walmex, desde cualquier arista que se analice, son por demás precarias: Salarios paupérrimos (en el mejor escenario, cuando la empresa tiene a bien reconocerle al sujeto el carácter de trabajador y concederle el pago de un salario), ausencia de prestaciones, jornadas prolongadas, horarios y actividades *flexibilizadas* al arbitrio del patrón e inestabilidad en el empleo. En conclusión: una abrumadora explotación de sus trabajadores a cambio de salarios que le permiten a un individuo apenas subsistir.

3.- Definitivamente, la productividad, la rentabilidad y prosperidad de Walmex no se ha traducido en una mejoría en las condiciones de trabajo de sus empleados. La bonanza de la que ha gozado la empresa en los últimos años no ha traído consigo un bienestar para sus trabajadores, pues a la fecha dicha empresa es una de las más grandes del país y sus trabajadores han sido explotados bajo condiciones de labor por demás precarias.

### ***Caso Telcel – Telmex***

La empresa América Móvil, S.A.B. de C.V. opera en 18 países y es el proveedor de servicios de telecomunicaciones inalámbricas más grande de América Latina en términos de número de usuarios.

Particularmente en nuestro país, opera a través de dos de sus principales subsidiarias: Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V., que provee servicios de telefonía móvil bajo la marca Telcel y que en tal rubro es el mayor proveedor de servicios celulares

del país; y Telmex, también subsidiaria de la Compañía, y que es incluso el único proveedor de servicios de telefonía fija a nivel nacional en México.<sup>143</sup>

Bajo el nombre comercial de Telcel, la empresa Radiomóvil Dipsa es la número uno en toda Latinoamérica en lo que al suministro de telefonía celular concierne. Para 1990, ésta empresa tenía 35 mil clientes, pero al finalizar el primer trimestre de 2010, ya contaba con 206.4 millones de suscriptores de teléfonos celulares, y con 3.8 millones de líneas fijas. En marzo de 2010 brindaba ese servicio con más de 210.2 millones de líneas en total, sólo en el continente americano.<sup>144</sup>

La revista CNN Expansión, en su *ranking* anual denominado “Las 500 empresas más importantes en México”, evalúa<sup>145</sup> el desempeño de las empresas mexicanas más grandes. A fin de tener una noción del desarrollo de empresa América Móvil, citamos a continuación algunas cifras de las arrojadas por dicho estudio en los últimos años: de acuerdo a la evaluación de su desempeño durante el año 2009, figura en la posición número 2, con ventas por 394,711.00 millones de pesos<sup>146</sup> —sólo superada por la empresa nacional que es sustento económico de nuestro país: Petróleos Mexicanos— privilegiada posición que ha conservado durante los últimos tres años: para el año 2010, con ventas por 607,855.68 millones

---

<sup>143</sup> Informe anual de América Móvil, S.A.B. de C.V., rendido conforme a las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado, correspondiente al año terminado al 31 de diciembre de 2010, <http://www.americamovil.com/amx/cm/filings/CNBV2011.pdf>, página consultada el 8 de mayo de 2013, 01:12 horas.

<sup>144</sup> *Ídem*.

<sup>145</sup> Para el detalle de los factores que la referida publicación toma en cuenta para la evaluación, véase la descripción brindada en página 117 del presente trabajo.

<sup>146</sup> <http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010> página consultada el 25 de junio de 2013, 22:12 horas.

de pesos<sup>147</sup>; para el año 2011, con ventas por 665,302 millones de pesos y hasta el año 2012, con ventas por 775,070 millones de pesos<sup>148</sup>.

Al igual que cuando hablamos de las ventas de la empresa América Móvil, al hablar de la cantidad de empleados que ésta tiene a su servicio, los números tampoco son pequeños: tan solo en nuestro país, al año 2008 reportaba 16,526 empleados; al 2009, 17,347 y al 2010, 70,917.<sup>149</sup> No obstante, lo que incumbe al presente apartado no es la cantidad de trabajadores sino la calidad de condiciones de trabajo que ofrece la boyante empresa. Así que, ya con un panorama de las dimensiones y nivel de capital de la empresa América Móvil, echemos un vistazo a las condiciones de trabajo bajo las que se desempeñan sus trabajadores:

Comenzamos citando la aseveración que realiza la empresa América Móvil, al pronunciarse sobre las relaciones con sus trabajadores: “La Compañía considera que sus relaciones con sus empleados son buenas”<sup>150</sup> No obstante, cuestionemos tal aserto y lleguemos a una conclusión propia sobre su veracidad:

Radiomóvil Dipsa, S.A. de C.V., subsidiaria mediante la cual América Móvil opera la marca Telcel, firmó un contrato colectivo de trabajo en 1988 con el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana (registro sindical número 4207) que se encuentra depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el número CC-184/88-II-D.F. Esta

---

<sup>147</sup> <http://www.cnnexpansion.com/tablas/2012/07/10/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2011> página consultada el 25 de junio de 2013, 22:24 horas.

<sup>148</sup> <http://www.cnnexpansion.com/rankings/interactivo-las-500/2013> página consultada el 25 de junio de 2013, 21:46 horas.

<sup>149</sup> Informe anual de América Móvil, S.A.B. de C.V., *op. cit.* nota 143.

<sup>150</sup> Informe anual de América Móvil, S.A.B. de C.V., *op. cit.* nota 143.

organización sindical ha mantenido la titularidad del mismo, abarcando todos y cada uno de los 849 centros de trabajo registrados hasta julio de 2010.<sup>151</sup>

Según el estudio comparativo realizado por los investigadores de la UNAM Alfonso Bouzas y Luis Reyes, el 8 de marzo de 1991, la historia de las relaciones colectivas de trabajo en Telcel dio un giro radical encaminado a la pulverización de las prestaciones inicialmente establecidas en el contrato colectivo y se definió un esquema laboral por demás agresivo, hasta hoy vigente en la empresa.

El 8 de marzo de 1991 se convino la terminación del contrato colectivo de trabajo inicialmente firmado (bajo el argumento de que era necesario a fin de evitar cierres de centros de trabajo, dada la grave situación económica que atravesaba la empresa). Al tiempo que el contrato colectivo vigente se daba por terminado, se depositó un nuevo pacto colectivo de trabajo, el cuál acabó con cada una de las prestaciones establecidas en el contrato colectivo original, por conocer algunas de las más relevantes, citamos las siguientes:

- El contrato anterior concedía a los trabajadores (cláusula 9) seis días adicionales de descanso. En el nuevo contrato se contemplaron únicamente los días de descanso obligatorio señalados por la ley, lo que sin duda implicó una disminución a los derechos previamente obtenidos por los trabajadores de Telcel;

- Antes del 8 de marzo de 1991, los trabajadores de Telcel desde el primer año de servicio adquirirían el derecho a disfrutar de doce días de vacaciones. Ahora, con el contrato colectivo de trabajo

---

<sup>151</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso, et. al., “La Contratación Colectiva de Protección Patronal” en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012, p. 484.

vigente, los trabajadores disfrutaban de vacaciones en los términos que dispone la Ley Laboral, esto es: seis días por el primer año de servicio, aumentando en dos por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a 12 días, punto a partir del cual dicho periodo aumentará dos días por cada cinco años de servicios prestados. De tal suerte que con el contrato anterior los trabajadores tenían derecho a doce días de vacaciones desde su primer año de servicios; y con el contrato actual adquieren el derecho a disfrutar de doce días de vacaciones hasta que cumplen el cuarto año de servicios.

- Los permisos con goce de salario (cláusula 14) desaparecen totalmente del nuevo acuerdo. Desconocemos si a la fecha existen permisos con o sin goce de salario para los trabajadores, así como las causales que los justifiquen, pero por lo antes mencionado, suponemos que si son otorgados, lo son de forma unilateral y a criterio de la empresa.

- El aguinaldo, que también se encontraba por encima de lo prescrito por la Ley laboral, también sufrió una drástica disminución: de 50 días de salario que recibían por dicho concepto, éste se redujo a la mitad: 25 días.

- El anterior contrato colectivo de trabajo otorgaba a los trabajadores algunas prestaciones extralegales como ayudas económicas por concepto de renta, pasajes y despensa (cláusulas 27 y 28). Sin embargo, en el actual contrato colectivo fueron completamente anuladas.<sup>152</sup>

---

<sup>152</sup> *Ibidem*, pp. 493 – 496.

Ahondando sobre las condiciones de trabajo de sus empleados, amerita especial mención el particular caso de sus empleados de *Call Center*<sup>153</sup>. En principio, por representar una parte considerable de sus trabajadores, así como por figurar entre los trabajadores peor pagados, más explotados, con menor estabilidad en el empleo y además, subcontratados en su mayoría.

Por varias razones México es considerado un “paraíso laboral” para el asentamiento de los *Call Centers*: bajos salarios, amplia flexibilidad y unilateralidad empresarial, contratos de protección patronal, existencia de fuerza de trabajo calificada y bilingüe, cercanía con Estados Unidos, existencia de una infraestructura tecnológica avanzada para el negocio y de incentivos para la contratación de personal bajo esquemas de subcontratación.

De entre los factores antes mencionados, abordaremos de manera pormenorizada el de la subcontratación, por ser el tema central de la presente investigación:

Se considera que el amplio margen para subcontratar trabajadores ha sido la clave para el crecimiento del negocio de los *Call Centers*, ya que esto ha permitido la existencia de un tipo de regulación laboral favorable a la rentabilidad empresarial, permitiéndole a la empresa reducir los costos de operación en un porcentaje significativo, pues “los costos laborales constituyen aproximadamente el 70% de los costos totales”.<sup>154</sup>

---

<sup>153</sup> Atendiendo a la traducción al español del anglicismo “*Call center*” lo entendemos como un “Centro de llamadas”. Y se trata de un área donde agentes, asesores, supervisores o ejecutivos, especialmente entrenados, realizan o reciben llamadas desde o hacia los clientes, socios comerciales, compañías asociadas u otros.

<sup>154</sup> Montarcé, Inés et. al., *op. cit.*, nota 133, pp. 347-348.

Las principales empresas que contratan en forma relevante servicios de *Call Centers* —llamadas por éstos como las “empresas clientes” o “el Cliente”— son empresas del sector bancario; del sector de telecomunicaciones (como Telmex y Telcel); grandes empresas de servicios y comercio en general (como Aeroméxico, McDonald’s, Bimbo, Nestlé y Coca-Cola), figurando en la lista incluso organismos de carácter estatal o público. De entre las empresas que ofrecen servicios de *Call Centers*, algunas de las más importantes en nuestro país (en términos de trabajadores empleados y transacciones comerciales) son: *Atento*, *Tecmarketing*, *B-Connect*, *Teleperformance*, *Teletech*, entre otras.

Si bien, entre las “empresas clientes” y los *Call Centers* media una relación jurídica de carácter comercial y no laboral, la realidad es que las empresas “clientes” tienen un alta cuando no total injerencia en la determinación de las actividades a desarrollar por los trabajadores, en su dirección y supervisión, por lo que existen elementos suficientes para presumir que en realidad existe una subordinación entre las empresas “cliente” y los trabajadores subcontratados.

A esta relación de tercerización habría que sumar otras relaciones de intermediación que tornan la subcontratación más compleja: La mayoría de los *Call Centers* ubicados en la Ciudad de México, no sólo son empresas subcontratadas por “El cliente”, sino que a su vez éstas tercerizan la provisión de mano de obra a través de agencias de colocación, como *Manpower*, *Adecco*, *Secofac*, entre otras. Así las cosas, lo que existe allí es un proceso doble de subcontratación: las empresas “clientes” contratan al *Call Centers* para que les preste servicios. Y a su vez éste contrata a empresas intermediarias —o a empresas con una razón social diferente al *Call Centers*— para que se encarguen de la provisión de mano de obra. Para mayor claridad proponemos un ejemplo ficticio: *Telcel* (cliente) contrata a *Teletech* (*Call centers*); y *Teletech* a su vez contrata a *Manpower* para que le provea de personal.

Con estrategias de doble subcontratación como la descrita —entre otras— se siguen grandes desventajas para los trabajadores doblemente subcontratados, pues al generarse confusión en relación a quién es su verdadero patrón, se desdibuja la figura del mismo y con ello, las obligaciones para con sus trabajadores.

La mayoría de los contratos existentes en los *Call Centers* en México son contratos individuales por obra determinada o contratos colectivos de protección patronal, que se distinguen por una escasa especificidad en las condiciones de trabajo (decisiones relativas al salario, los bonos o comisiones, la jornada laboral, los turnos, ritmos y condiciones de trabajo no están claramente reglamentadas, y se dan de palabra y por decisión unilateral en el centro de trabajo), por permitir una amplia flexibilidad a las gerencias para que tomen decisiones relativas a la regulación laboral y el proceso de trabajo de manera unilateral y además por no mejorar de modo alguno los mínimos derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo —entre otras características que no incumben a la presente investigación—

El ingreso (salario base más comisiones) de un trabajador o trabajadora de *Call Centers* oscila entre los 4 mil y 6 mil pesos mensuales aproximadamente; con jornadas de trabajo que pueden durar de 6 a 8 horas diarias, con la posibilidad de realizar horas extras y que ésta dure 10 o 12 horas, haciendo ello que el ingreso sea más elevado, aunque no necesariamente se cumple con lo que establece la Ley Federal del Trabajo respecto al pago de las horas extras. La flexibilidad horaria se torna posible por el mismo contrato de trabajo que en general establece que los trabajadores laborarán 48 horas semanales, con la posibilidad de que los turnos y horarios se modifiquen según la demanda y los flujos de las llamadas.<sup>155</sup>

Visualizando paralelamente por un lado, el desarrollo de la empresa América Móvil los últimos años, en los que no ha dejado de crecer, de aumentar su presencia en el mercado y de incrementar exponencialmente sus ingresos... Y, contrastando

---

<sup>155</sup> *Ibíd.*, pp. 348-349.

tal escenario con el de las condiciones laborales de sus trabajadores, que muy lejos de mejorar, han ido en declive durante los últimos años (con ayuda de Contratos colectivos de protección patronal y la implantación de regímenes de subcontratación, entre otros). Resulta imposible dejar de ver que el crecimiento de la empresa, el aumento en sus ventas y productividad, y su absoluta prosperidad, definitivamente no han traído consigo una mejoría en las condiciones de labor de sus empleados: no han mejorado sus salarios, no se les han concedido prestaciones mayores y en general, no se ha traducido en bienestar para los mismos.

***El caso de Industrial Minera México (integrante de Grupo México)  
Mina Pasta de Conchos, San Juan de Sabinas, Coahuila.***

Pasadas las 2:30 de la madrugada del 19 de febrero del año 2006, en la Mina 8, Unidad Pasta de Conchos, en el municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila, cimbra la tierra lo que parece ser una explosión. Corría el tercer turno, a esa hora se encontraban laborando 73 trabajadores en la mina subterránea de carbón (subcontratados en su mayoría). Ocho mineros fueron rescatados con golpes y serias quemaduras, quedando 65 atrapados, quienes a más de cien metro bajo tierra, no volverían a ver la luz del día.

En voz de las autoridades, homogénea a la del patrón Industrial Minera México: La empresa contaba con toda la infraestructura necesaria para explotar la mina en condiciones seguras para los trabajadores. Se trató de un accidente ocasionado por una explosión en el interior, a causa de una bolsa de gas que sale del subsuelo al momento de la extracción de carbón.

La explosión de febrero del año 2006 puso a México en la mirada de la opinión pública nacional e internacional, al sacar a la luz las inhumanas condiciones en que los trabajadores mineros se encuentran obligados (no por uso de fuerza, sino por necesidad...) a laborar. La minería mexicana es por primera vez un tema de derechos humanos y no sólo un tema económico, gracias a que un grupo de

familias de los mineros afectados, apoyados por organizaciones civiles, se han movilizado y acuden a instancias internacionales en su exigencia de justicia.

He aquí un mosaico de datos que bien nos pueden dar una idea de la realidad vivida por los trabajadores de la Mina Pasta de Conchos:

Particularmente la Mina 8 de la Unidad Pasta de Conchos, ubicada en el municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila, es concesión de la empresa Industrial Minera México, S.A., la compañía minera más grande del país, integrante de Grupo México, y propiedad de Germán Larrea Mota.

Al mes de febrero de 2006, la mina operaba con tres turnos y contaba con un total de 487 trabajadores, de los que 45 eran empleados de confianza, 282 sindicalizados y 160 eran obreros que laboraban en la Mina subcontratados por la empresa contratista General de Hulla, S.A. de C.V.<sup>156</sup>

En cuanto a sus ingresos, en el año 2006 la empresa Industrial Minera México registró ventas por seis mil 589 millones de dólares; para 2007, siete mil 509 millones de dólares; y para el 2008, nueve mil 279 millones de dólares. Del mismo vertiginoso modo, su utilidad neta no dejó de crecer: Para 2005 obtuvo una ganancia libre de mil 188 millones de dólares; para 2006, de mil 524 millones de dólares; para 2007, de mil 928; y para 2008, dos mil 766 millones de dólares.<sup>157</sup>

El estudio intitulado *Ese calvario llamado pasta de conchos*, del cual provienen los datos antes apuntados fue realizado en el año 2008. Sin embargo, es menester subrayar que la prosperidad de la industria minera explotada por Grupo

---

<sup>156</sup> Rodríguez Rivera, Carlos G., "Ese calvario llamado pasta de conchos" en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012, p. 520.

<sup>157</sup> *Ídem.*

México no se ha detenido desde entonces. Da cuenta de ello la Revista CNN Expansión, en su ranking anual de “Las 500 empresas más importantes de México”, y en donde Grupo México aparece con la posición número 26 para el año 2009, con ventas netas por 65 mil 597 millones de pesos<sup>158</sup>, ascendiendo varias posiciones hasta llegar a la número 17 para el año 2010, con ventas netas por 102 mil 750 millones de pesos.<sup>159</sup>

Sin embargo, y no obstante la irrisoria utilidad que obtenía la empresa Industrial Minera México, y con todo y la amplia productividad de la misma, los ingresos de sus trabajadores, sus condiciones de trabajo y con ello, de vida, jamás fueron igual, ni un poco cerca de lo próspera que era la empresa. Veámoslo:

Con motivo del fastuoso accidente ocurrido en febrero de 2006, mucho se dijo, se investigó y se reveló sobre las condiciones de labor en que se desempeñaban los trabajadores de Industrial Minera México en la Mina Pasta de Conchos. Por motivos evidentes, con especial énfasis en el rubro de la seguridad en el trabajo. Aquí algunas de las conclusiones a las que llegó el investigador Carlos Rodríguez, que aporta al libro intitulado “La situación del Trabajo en México, 2012. El trabajo en la crisis”:

- Las condiciones de seguridad e higiene en Pasta de Conchos, ponían en riesgo la salud y la vida de los trabajadores, como lo estableció la Inspección del trabajo llevada a cabo en el año 2000. Sin embargo, existió una grave negligencia por parte de los inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues las medidas ordenadas jamás se acataron.

---

<sup>158</sup> <http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010> página consultada el 22 de junio de 2013, 12:12 horas.

<sup>159</sup> <http://www.cnnexpansion.com/tablas/2012/07/10/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2011> página consultada el 22 de junio de 2013, 12:32 horas.

- De entre las medidas ordenadas por la Secretaría del Trabajo desde el año 2000, había dos que se tenían que aplicar inmediatamente: activar el *paro de emergencia continuo número 1* para evitar riesgos a los trabajadores; y practicar polveo sistemático con polvo inerte en cielo, piso y ambas tablas de carbón en el *avance del minero continuo número 1*. Contrario al dicho de la empresa, se sabe por testimonio de los trabajadores que ninguna de esas medidas fue acatada.
  
- La mina tenía serios problemas de ventilación (diez días antes de la explosión, los trabajadores ya se quejaban de que estaba muy “gaseada”). Y al carecer de un buen sistema de ventilación, es sumamente difícil controlar el gas.
  
- La estructura misma de la mina presentaba problemas muy graves, ya que no contaba con separadores (soportes de madera contruidos entre cada arco para darle forma al túnel, y evitar que en caso de explosión, se desplomen los mencionados arcos), ni emparrillados (malla de acero que se coloca entre arco y arco para que, con las piedras y la tierra que caen, se logre formar un techo y no se obstaculicen las labores de rescate), ni tacones (varillas que se ponen en lugares estratégicos para evitar corrimientos en la estructura). Al carecer de separadores, emparrillado y tacones, la mina se colapsó después de la explosión de febrero de 2006.
  
- Se sabe por el testimonio de los trabajadores, que la empresa no tenía red de hidrantes en la mina, ni extinguidores ni camillas ni botiquines ni caseta de emergencia ni rutas de evacuación ni salida de

emergencia con *cuerdas de vida*, que permite encontrar la salida cuando por accidente, se carece de luz en la mina.<sup>160</sup>

Las circunstancias anteriormente descritas (sólo se citan algunas de las muchas irregularidades) bastan para proveer un panorama de las condiciones de trabajo bajo las que se desempeñaban los mineros de Pasta de Conchos. Y que, evidentemente, violentaban las disposiciones legales aplicables en detrimento de los derechos de los trabajadores, poniendo así en riesgo la integridad física y la propia vida de los obreros.

En el mismo orden de ideas, por lo que a la remuneración concierne, tampoco podemos decir que los trabajadores tuviesen un buen ingreso, pues el mejor salario lo tenían los trabajadores sindicalizados y sin embargo éste no era exactamente remunerador: El salario diario de un trabajador sindicalizado de la sección 13, era de 130 pesos en promedio, por ocho horas de trabajo. Y adicionalmente gozaba de bonificaciones ocasionales: “un pan Bimbo, si no faltas, un detergente al mes y un jabón de baño. Y 30 pesos más si lograbas avanzar 4 metros en la jornada y 10 pesos por cada metro extra.”<sup>161</sup>

Particularmente, y por ser de relevancia para la presente investigación, comparamos las prestaciones y salario de un trabajador subcontratado con las de un trabajador contratado directamente por la empresa Industrial Minera México, y tenemos una precarización a las ya de por sí nada generosas percepciones: “el salario de un trabajador de los subcontratados rondaba los 70 pesos diarios, sin derecho a prestaciones, ni estabilidad en el empleo e incluso, un minero de recién ingreso recibía 56 pesos por día.”<sup>162</sup>

---

<sup>160</sup> Rodríguez Rivera, Carlos G., *op. cit.*, nota 156, p. 523.

<sup>161</sup> *Ibidem*, p. 520.

<sup>162</sup> *Ídem*.

Todas las circunstancias de trabajo antes relatadas corresponden al particular caso de la Mina Pasta de Conchos, explotada por Grupo México. Sin embargo, a fin de tener un panorama un poco más amplio, no está de más acudir a las cifras obtenidas por la connotada periodista Carmen Aristegui al abordar el tema de las condiciones de labor en la industria minera en nuestro país (precisamente en el marco de la incursión de los empresarios Carlos Slim Helú, Alberto Bailleres González y Germán Larrea Mota Velasco en la lista de los 35 hombres con mayor riqueza en México, pues los tres detentan negocios en la minería):

Por jornadas de hasta 14 horas al día, los trabajadores mineros reciben en promedio 4 mil 561 pesos como salario mensual. Sin embargo, para aquéllos que no concluyeron la educación primaria — que representan el 77 por ciento de los trabajadores mineros— los salarios disminuyen a 4 mil 239 pesos. Además de los bajos salarios, los trabajadores mineros enfrentan la desprotección social, ya que 47 por ciento de ellos no cuenta con seguridad social y hay 42 por ciento que no tiene ninguna prestación de salud.<sup>163</sup>

Lo hasta aquí abordado resulta suficiente para afirmar categóricamente que: Por un lado, Industrial Minera México es una empresa sumamente rentable y productiva, que no ha dejado de crecer en los últimos años. Y por otro, que las condiciones de labor de sus trabajadores han sido precarias al extremo de lo indignante. Premisas que nos permiten concluir que la productividad de dicha empresa y sus amplias utilidades no trajeron consigo el bienestar de sus trabajadores, pues éstos no gozaron siquiera de los mínimos derechos que en su favor establece la Ley Federal del Trabajo. Ya no hablemos de un salario remunerador, que les permitiese satisfacer las más elementales necesidades

---

<sup>163</sup> <http://aristeguinoicias.com/0606/mexico/los-3-mexicanos-mas-ricos-con-negocios-en-la-mineria-publicado-en-marzo/> página consultada el 22 de julio de 2013, 2:46 horas.

humanas y llevar un nivel de vida decoroso, sino que es el caso que los infortunados trabajadores de Industrial Minera México que se encontraban laborando en el tercer turno la madrugada del 16 de febrero de 2006, no gozaron ni siquiera de la mínimas condiciones de seguridad en el trabajo que les permitiesen seguir con vida...

De los tres estudios de caso que se han esbozado anteriormente (el caso de Walmex, de América Móvil con la marca *Telcel*, y de la empresa Industrial Minera México), es inevitable arribar a dos conclusiones, principalmente:

1.- Lo boyante, lo *productivo* y lo rentable de empresas como *Walmex*, América Móvil e Industrial Minera México de Grupo México, en ningún caso ha traído consigo un bienestar para sus trabajadores, pues en ninguno de los tres casos la prosperidad de las empresas repercutió en una mejora en las condiciones de trabajo y de vida de sus empleados. Motivo por el que la premisa en la que pretende sustentarse la recientemente aprobada subcontratación es absolutamente falaz.

2.- Tal como lo promete la reforma en estudio, la subcontratación de trabajadores sí que resulta ser un eficaz medio para hacer más rentables y productivas a las empresas, pues les permite precarizar las condiciones de trabajo de sus empleados y así, reducir sus costos de producción a través de la adquisición de mano de obra barata. Por lo que la consecuencia que sí tiene la subcontratación de trabajadores es el enriquecimiento de los patrones. Bastan como ejemplos paradigmáticos justo dos de los personajes involucrados en los estudios de caso propuestos en la presente investigación:

Carlos Slim Helú y familia, accionista mayoritario de la empresa América Móvil, quién es encumbrado como el hombre más rico de México, según la revista *Forbes*, con una fortuna valuada en 73,000 millones de dólares.<sup>164</sup>

---

<sup>164</sup> <http://www.forbes.com.mx/sites/los-35-mexicanos-mas-ricos/> página consultada el 17 de junio de 2013, 2:08 horas.

Germán Larrea Mota-Velasco, Presidente y director ejecutivo del Consejo de Administración de Grupo México, dedicado a la industria de la minería en nuestro país, y a quién la citada revista Forbes sitúa en la posición número 3 de su ranking de “Los 35 mexicanos más ricos”, con una fortuna valuada en 16,700 millones de dólares.<sup>165</sup>

Con base en lo asentado hasta este momento, podemos llegar a la indignante conclusión de que el objetivo planteado en la exposición de motivos de la reforma en estudio, resulta ser cierto: con ésta reforma se busca *avanzar hacia mejores niveles de bienestar...*<sup>166</sup> Bienestar, sí, pero no precisamente de los trabajadores, sino más bien de sus empleadores.

Con base en todo lo expuesto hasta éste momento, sostenemos el aserto con el que se inició el presente capítulo: en materia de derechos de los trabajadores hemos tenido un retroceso de casi un siglo, pues contrario a las aspiraciones de nuestra primigenia Ley Federal del Trabajo de 1931<sup>167</sup>, las injusticias que ésta buscó remediar se están repitiendo, veamos:

- Nuevamente se aprecia aceptable e incluso deseable la compra-venta de la labor humana, del trabajo del hombre. Si bien no una vuelta a la esclavitud, sí algo semejante a la época de los *alquileres*, en que el trabajo humano se encontraba dentro del comercio, sujeto a un precio y a las leyes de la oferta y la demanda, como cualquier otra mercancía dentro del mercado.

---

<sup>165</sup> *Ídem.*

<sup>166</sup> *Vid.* Exposición de motivos del Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 1 de septiembre de 2012, *op. cit.*, nota 111.

<sup>167</sup> *Vid.* Exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, *op. cit.*, nota 58.

- Asimismo, tal como aconteció en nuestro país en los albores de su vida independiente y de manera exacerbada durante la dictadura del General Díaz, nuevamente los factores que rigen las relaciones de trabajo son los de índole económica. Una vez más, el poder de la economía se impone por sobre de los intereses sociales y los más elementales derechos de la clase obrera. Bajo el amparo de la aprobación *democrática* de una Ley, y de la aparente vigencia de un estado de Derecho, hemos retrocedido a un liberalismo económico aún más salvaje que el imperante en la dictadura de Díaz.

- Nuestra primigenia Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la que le sucedió, promulgada en el año de 1970, tuvieron un origen, un espíritu y por tanto finalidades eminentemente sociales, no económicas. Motivo por el que resulta inconcebible pretender sustentar su reforma en factores económicos, cuando la Ley Obrera precisamente buscó terminar con la dictadura de la economía que reinó durante el último siglo previo a su promulgación. Nuestra ley buscó impedir que las leyes económicas siguieran rigiendo las relaciones laborales, aquellas leyes de la oferta y la demanda cuya aplicabilidad el gobierno de Díaz proclamaba, aquél liberalismo económico salvaje. ¿Porque? Porque la hegemonía de las leyes económicas sobre la vida de los obreros repercutió en la explotación de éstos, al permitir que su fuerza de trabajo fuese ofertada, vendida y comprada como una mercancía.

Así las cosas, es que a casi de un siglo de las conquistas laborales plasmadas en nuestra Ley Federal del Trabajo, es inconcebible un retroceso de tal magnitud, pues al permitir que factores económicos, como los que pretenden servir de sustento a la reforma laboral en estudio<sup>168</sup> sean determinantes e incluso

---

<sup>168</sup> Según el Índice de Competitividad Global 2011 – 2012, elaborado por el Foro Económico Mundial (que sirvió de argumento a la polémica reforma laboral en estudio) México obtuvo una muy mala calificación en el rubro de eficiencia del

fundatorios para modificar las disposiciones laborales, se están dilapidando los principios sobre los que fue construida originariamente nuestra Ley del Trabajo, dado que la preeminencia de los bienes jurídicos tutelados ha sido invertida, para superponer —nuevamente— los intereses económicos, del desarrollo del capital, de la competitividad económica, por sobre de los más elementales derechos de la clase trabajadora.

## **II. LA SUBCONTRATACIÓN, CONTRAVENTORA DE LAS DISPOSICIONES Y LOS PRINCIPIOS GENERALES CONSAGRADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En el epígrafe que antecede expusimos las razones por las que consideramos que la subcontratación de trabajadores contraviene los principios, finalidades y espíritu en que se sustenta nuestra Ley Federal del Trabajo, mediante un análisis histórico y eminentemente teleológico, atendiendo a la finalidad de la norma y a la intención del legislador al plasmar la misma.

No obstante, la autora considera que incluso desde una perspectiva eminentemente formal o de derecho positivo, y aun dejando de lado el análisis histórico y teleológico de la norma jurídica, la subcontratación de trabajadores recientemente incorporada a nuestra Ley Federal del Trabajo, también resulta ser completamente violatoria de los derechos plasmados en la literalidad de dicho cuerpo normativo, pues desconoce las instituciones en que se funda nuestro Derecho mexicano del trabajo y contraviene las

---

mercado laboral, debido en buena medida *“a que la Ley Federal del Trabajo no genera incentivos para asegurar el incremento de la productividad y la competitividad...”* (Exposición de motivos del Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 1 de septiembre de 2012.)

disposiciones legales positivadas en la norma. A continuación buscaremos sustentar tal aserto.

**A) Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado** (artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro de la relación triangular que acontece en la subcontratación, el trabajador subcontratado presta a favor del Contratante un trabajo personal subordinado. Sin embargo, *no es considerado trabajador del Contratante*.

Así las cosas, mediante el trabajo en régimen de subcontratación, la Ley le niega al trabajador subcontratado la calidad de Trabajador de aquella persona a la que sirve, negando así también los derechos que a tal calidad le son inherentes. Por lo que existe un franco desconocimiento a lo que el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo define como “Trabajador”.

**B) Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores** (artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo)

De similar modo, aunque el Contratante *utiliza los servicios* del trabajador subcontratado, no por ello es su Patrón, pues el artículo 15 — A se encarga de anticiparse y determinar que el Patrón lo será el Contratista y no el Contratante (quién realmente recibe los servicios del obrero). Por lo que, una vez más, la subcontratación se aparta completamente de lo que la Ley concibe como *Patrón*.

Como una primera conclusión, tenemos que mediante la implementación de la figura de la subcontratación, la propia Ley Federal del Trabajo se encuentra desconociendo lo que bajo su artículo 8º define como “Trabajador”, pues el trabajador subcontratado *no será considerado trabajador del contratante* no obstante que prestará a favor de dicha persona, *física o moral, un trabajo personal subordinado*. Asimismo, paralelamente niega lo que bajo su artículo 10º define como

“Patrón”, pues el contratante no será considerado patrón del trabajador subcontratado, no obstante de *utiliza los servicios* de éste.

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

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

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).*

Del precepto legal antes transcrito —y que ya fue objeto de un exhaustivo análisis en el capítulo segundo del presente trabajo— se desprende que existirá relación de trabajo cuando se materialice *la prestación de un trabajo, personal y subordinado*.

En los casos de subcontratación, se actualiza *la prestación de un trabajo personal subordinado* por parte del trabajador subcontratado a favor del contratante (aunque no medie un contrato de trabajo entre éstos sujetos). Motivo por el que, en una estricta aplicación del Derecho, en el caso concreto existe una relación laboral entre éstos, al materializarse las hipótesis previstas por el citado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Más aun dado que dicho precepto legal no exige ningún requisito adicional.

E incluso, el citado artículo 20 de la Ley Obrera enfatiza que dicho vínculo material entre dos personas (quién presta un trabajo personal subordinado y quién lo recibe) será considerado una relación de trabajo *cualquiera que sea el acto que le dé origen*. Motivo por el que, el acto que le da origen a la relación surgida entre

el trabajador subcontratado y el beneficiario de los servicios (el contratante), a la luz de dicha hipótesis normativa, resulta completamente irrelevante.

Así las cosas, tenemos que mediante la figura de la subcontratación de trabajadores, también se desconocen aquellos vínculos jurídicos que la propia Ley Federal del Trabajo sanciona como *relaciones de trabajo*, pues aún en los casos de subcontratación se actualiza *la prestación de un trabajo personal subordinado* por parte del trabajador subcontratado a favor del contratante. Sin embargo, el artículo 15 - A de la Ley Federal del Trabajo de manera tajante, dogmática y *a priori* determina que entre el contratante (quién recibe los servicios del trabajador) y el trabajador subcontratado, no existe relación de trabajo, pues se anticipan a dejar bien claro que el patrón es el contratista.

Lo anterior resulta de capital importancia, pues como se abordó en el capítulo anterior, determinar cuando existe relación de trabajo, y quién es el responsable de dicha relación de trabajo es decisivo para lograr la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores, dado que de ello dependerá la real protección de sus derechos y la posibilidad de hacerlos exigibles.

Sobre éste particular punto, en relación al reconocimiento de las relaciones de trabajo y defensa de los derechos inherentes, resulta de gran importancia destacar que incluso las organizaciones internacionales han emitido recomendaciones tendientes al reconocimiento y protección de las relaciones de trabajo. En concreto la Recomendación número 198, sobre la relación de trabajo, al referirse a las mínimas disposiciones que deberá contener la Política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, reza:

*Luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que oculten la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta*

*cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.*<sup>169</sup>

A manera de corolario por lo que hace a lo abordado hasta éste momento, podemos afirmar que la inclusión del trabajo subcontratado en nuestra legislación laboral desconoce las instituciones que constituyen el eje del Derecho del Trabajo: la figura del Trabajador, la del Patrón y la naturaleza jurídica de una relación de trabajo.

Hasta aquí, concluimos que mediante la figura de la subcontratación se concede a los patrones la posibilidad de disfrazar verdaderas relaciones de trabajo bajo la careta de la subcontratación, permitiéndoles evadir todas las responsabilidades laborales inherentes. Situación que nuestra Ley Federal del Trabajo a su nacimiento buscó evitar a toda costa, pues incluso sus artículos 20 y 21 trataron contemplan hipótesis de protección por demás amplias, al determinar que existirá relación de trabajo bajo la única condicionante de que exista la prestación de un servicio personal subordinado, con independencia del acto que le de origen, de la denominación que se le diere al eventual contrato, e incluso ante la total ausencia de contrato de trabajo. Disponiendo incluso una presunción legal por demás amplia, en el sentido de que se presumirá la existencia de una relación laboral entre quien presta un servicio y el que lo recibe.

---

<sup>169</sup> Recomendación sobre la relación de trabajo, número 198, OIT, consultable en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument), página consultada el 03 de marzo de 2014, 22:44 horas.

Así las cosas, es que una vez más presenciamos un deleznable retroceso en las conquistas laborales de los trabajadores mexicanos, pues al permitir su subcontratación se les niega la calidad de trabajadores de aquella persona quién recibe sus servicios, negándoseles en consecuencia toda posibilidad de exigir a ésta sus más elementales derechos laborales, pues si la propia Ley desconoce *a priori* y dogmáticamente la existencia de una relación de trabajo, no hay cabida a la exigencia de derecho laboral alguno.

En el orden de ideas planteado, resulta imprescindible traer al presente capítulo una de las disposiciones legales pilar de nuestro Derecho mexicano del trabajo, y que expresa uno de los loables ideales sobre los que éste se construyó:

*Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.*

No obstante, mediante la inclusión de la subcontratación de trabajadores en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, se está derrumbando éste cimiento de nuestro Derecho del trabajo, pues la empresa contratista al proveer de servicios, de mano de obra o de trabajadores a la empresa contratante, no hace otra cosa que *vender* el trabajo de sus trabajadores. Y la empresa contratante, quién adquiere los servicios de cierto número de trabajadores mediante subcontratación, no hace otra cosa que *comprar* el trabajo de éstos. Lo anterior se afirma así, pues como se sustentó en el Capítulo segundo<sup>170</sup> de la presente investigación, el objeto del contrato celebrado no es otro que el trabajo de los empleados subcontratados.

Por lo relevante y profundo del pensamiento del Dr. Mario de la Cueva, una vez más acudimos a sus palabras, pues de manera breve pero elocuente expresa el porqué de su aversión hacia la figura de la contratación de trabajadores a través

---

<sup>170</sup> Véase Capítulo 2, páginas 96 y 97 para mayor referencia.

de un intermediario, aplicable por sus esenciales coincidencias a la figura de la subcontratación:

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.<sup>171</sup>

Cerramos el epígrafe que nos ocupa haciendo un llamado a nuestra sociedad mexicana: a sus muy diversos núcleos, a sus gobernantes, sus poderes políticos e instituciones. Llamamos a concientizar sobre la necesidad de frenar las tan constantes, extendidas y camufladas prácticas de comercio de seres humanos que continúan hasta nuestros días, aunque bajo eufemísticas denominaciones y al amparo de diversas formas jurídicas. E incluso, socialmente aceptadas bajo el rubro de administración de *Recursos humanos*... tenemos la imperiosa necesidad de lograr que las personas, los trabajadores, dejen de ser *Recursos humanos* para recuperar su calidad de *Seres humanos*. Que dejen de ser objetos de comercio para ser, plenamente, sujetos de derecho.

### III. LA SUBCONTRATACIÓN, PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO

Como ya se ha sustentado en apartados anteriores, la subcontratación de trabajadores implica un retroceso en nuestro Derecho del trabajo, una negación a los principios en que éste se sustenta, y un desconocimiento de los más elementales derechos de los trabajadores que en su momento fueron plasmados en la norma jurídica: en el artículo 123 Constitucional y en su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>171</sup> De la Cueva, Mario, *op. cit.* nota 44, p. 160.

No obstante, tal desconocimiento de derechos no se limita a lo abstracto de la norma jurídica, a una antinomia dentro de nuestro sistema jurídico, sino que trasciende el campo de la abstracción y permea al campo de lo material, a la realidad que viven los trabajadores subcontratados y en la cual muchos de sus derechos laborales les son absolutamente negados. Ésta es la materia de estudio en éste último epígrafe: conocer de qué modo, en qué ámbitos, y con qué alcances y repercusiones la subcontratación de trabajadores causa estragos en la cotidiana realidad de éstos, en la vigencia y exigibilidad de algunos de sus más elementales derechos laborales.

A fin de comprender a cabalidad cuál es la lógica empresarial que subyace a la tan marcada tendencia a la subcontratación, es menester conocer los motivos que llevan al empleador a implementar dicha estrategia, cuáles son los objetivos que persigue, y cuáles los beneficios que obtiene con ello.

Comenzaremos analizando la tan sonada *Flexibilización laboral*, la cual incluso formó parte del discurso mediante el que los grupos patronales en su momento, argumentaron a favor de la reforma a la Ley Federal del Trabajo que permite la subcontratación de trabajadores: El término *flexibilización*, tanto en lo productivo como en lo laboral, refiere a diversas estrategias empresariales que buscan eliminar rigideces en los tiempos de producción; y en la mano de obra, abaratar su costo.

Otra concepción de la flexibilización del mercado laboral, la describe como la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción.

He aquí algunas de las prácticas de las que son objeto los trabajadores en aras de la flexibilización de los procesos productivos y con ello, del trabajo de éstos:

- Polifuncionalidad;
- Redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo mediante la modalidad de trabajo discontinuo;
- Contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial;
- Incorporación a la remuneración de un componente variable;
- Tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra).
- Calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral.

Como claramente se puede apreciar, a las posturas empresariales *flexibilizadoras*, subyace la idea de que el Trabajo (como institución) y consecuentemente el trabajador, sus intereses y bienestar se deben ajustar a las necesidades que imponga la producción. Y con motivo de ello, las jornadas, horarios, tiempos de descanso, salarios, prestaciones y en general, los derechos de los trabajadores deben de *adaptarse* también a las demandas de la empresa. Postura que coloca al empleador en una suerte de capataz plenipotenciario, a cuyos intereses debe de doblegarse el sistema productivo completo —desde luego incluyendo en éste a los trabajadores— e incluso el propio sistema de Derecho.

Visualizado lo anterior, y en el entendido de que la implementación de regímenes de subcontratación resulta ser un medio eficaz —sólo uno entre muchos— para lograr la flexibilización de las relaciones de trabajo, pasemos al tema de la *precarización laboral* (hija natural de una postura *flexibilizadora* del trabajo), por ser ésta la idea común dentro de la cuál agruparemos todas las implicaciones negativas que tiene la subcontratación en la esfera de derechos de los trabajadores:

La precarización laboral lleva consigo, generalmente y entre muchas otras, las siguientes implicaciones:

- a) La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla no sólo las situaciones de trabajo temporal, sino también los trabajos clandestinos o los empleos contractualmente estables, pero amenazados por un alto riesgo de pérdida de puesto de trabajo por situaciones de crisis económica;
- b) La degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salud laboral...);
- c) La incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial;
- d) La reducción de la protección social para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.<sup>172</sup>

Sobre éste punto, es de subrayarse que, con sus respectivas especificidades, connotados autores como Minor Mora, Oscar Ermida, Consuelo Iranzo, entre otros —cuyo análisis ya ha sido citado en éste trabajo—, coinciden en que los regímenes de subcontratación traen consigo la *precarización* del trabajo. Esto es: la degradación de las condiciones de labor de los trabajadores subcontratados; citemos algunas ideas:

---

<sup>172</sup> Mora Salas, Minor, “La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución”, en García, Brígida (Coord.), *Revista Trabajo*, México, publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo, A.C., editorial Plaza y Valdés - OIT, año 6, número 9, 2012, p. 93.

...inestabilidad, remuneración menor a la de categorías similares, remuneración que no incluye los beneficios sociales habituales, duración de la jornada anormalmente pequeña o elevada.<sup>173</sup>

... la mayoría de los subcontratados tienen remuneraciones inferiores a las de los trabajadores regulares; no tienen acceso a la calificación y el entrenamiento; carecen de oportunidades de ascenso; sufren jornadas de trabajo más largas e intensas; están más expuestos a situaciones de riesgo para su salud que los trabajadores fijos; en los hechos no gozan de seguridad social ni de otros derechos mínimos, como el de la protección a la maternidad, vacaciones, prestaciones e indemnizaciones por término de la relación de trabajo; y no tienen forma de tramitar sus reclamos.<sup>174</sup>

... la subcontratación promueve la precarización en la que siempre caen las empresas subcontratadoras, lo que implica que los trabajadores laboren en condiciones de inseguridad, sin garantías a su salud, sin respeto a su dignidad y con una retribución inadecuada e inequitativa.<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> Ermida Uriarte, Oscar y Orsatti, Álvaro, "Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones", en Dean, Matteo y Bueno, Rodríguez (Coords.), *Outsourcing, modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, CILAS, México, 2011, p. 35.

<sup>174</sup> Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline, "Las implicaciones de la subcontratación Laboral", en Celis Opina, Juan Carlos (Coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO, Colombia, 2012, p. 51.

<sup>175</sup> Ermida Uriarte, Oscar y Orsatti, Álvaro, *op. cit.*, nota 173, p 103.

Así el panorama, mientras que por el lado de los trabajadores subcontractados apreciamos la precarización sus condiciones de trabajo, disminución o total desconocimiento de los derechos laborales —ya de por sí mínimos— que establece la Ley Federal del Trabajo; desde la arista del patrón tenemos el incremento en sus ganancias, pues los salarios que reduce, las prestaciones que deja de cubrir, los gastos de seguridad social que deja de erogar y en general, todas las obligaciones patronales que se abstiene de asumir, necesariamente repercuten en una reducción del costo correspondiente a mano de obra. Desgraciadamente, como ya se anticipó, tal aumento en las ganancias del empleador es con cargo a los ingresos, la seguridad social, salud y bienestar de sus trabajadores.

Sin embargo, no obstante las opiniones coincidentes de diversos autores en cuanto a la precarización del trabajo que sobreviene a la utilización del régimen de subcontratación; seguiremos la línea que ha adoptado la presente investigación y buscaremos allegarnos de algunos casos reales ocurridos en nuestro país, y que dejan en evidencia tal aserto:

*El caso de BBVA-Bancomer*

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria cuenta con 94 mil 482 empleados en los 37 países donde se encuentra operando. México, al año 2005, se ubicaba sólo después de España como el segundo con mayor número de empleados: 31 mil 146, es decir 32.94% del total de sus trabajadores.<sup>176</sup>

En ésta Institución bancaria se había venido haciendo uso de la subcontratación, digamos, del modo tradicional: externalizando las actividades no

---

<sup>176</sup> Vega García, Alejandro, “Outsourcing y relaciones laborales y sindicales. el caso de BBVA-Bancomer”, en Bueno Rodríguez, Luis y Dean, Matteo (Coords.) *Outsourcing (tercerización) Respuestas desde los trabajadores*, Cuaderno de investigación 008, CILAS, México, p. 129.

sustantivas como limpieza, vigilancia y mensajería. Sin embargo, gradualmente se comenzó a trasladar a compañías externas actividades que formaban parte de la actividad principal de la empresa, y que anteriormente eran desempeñadas por personal del propio banco, tales como la promoción y venta de nuevos servicios o productos, por ejemplo tarjetas de crédito y seguros. Hasta llegar a la expresión más descarnada e ilegal en todo este proceso:

A principios de 2007, a la totalidad de los trabajadores de BBVA-Bancomer les fue notificado que dejaban de ser empleados de la institución, y pasaban a serlo de una nueva empresa llamada *Operadora Bancomer* la que, por supuesto, pertenece al propio corporativo.<sup>177</sup>

Evidentemente estamos ante una suerte de *outsourcing interno* en el que el Banco creó su propia empresa de servicios o subcontratista, a fin de trasladar a ésta todo su personal. Y con ello, trasladar a dicha empresa *de servicios*, todas las obligaciones laborales que antes le eran propias.

Con motivo de la implementación de una agresiva subcontratación como la descrita, los otrora trabajadores de BBVA-Bancomer sufrieron marcadas disminuciones en sus derechos laborales, e incluso la pérdida de algunas prerrogativas y prestaciones extralegales de las que hasta el momento habían disfrutado:

Anteriormente disfrutaban de prestaciones como el pago de la gratificación anual o aguinaldo, equivalente a 60 días de salario tabular, así como vacaciones anuales de 20 días naturales para todos los trabajadores, más cinco días adicionales para quienes rebasaren los cinco años de antigüedad y cinco más para quienes tengan más

---

<sup>177</sup> *Ibidem*, pp. 136-138.

de 10 años al servicio del banco; prestaciones que paulatinamente han ido disminuyendo...

El otorgamiento de créditos preferenciales, sobre todo en el renglón de préstamos habitacionales, y una ayuda para la educación de los hijos es un beneficio del que los trabajadores de Operadora Bancomer ya no disfrutaban más.

Y en el rubro de la seguridad social también fueron considerablemente afectados, pues el acceso a servicios médicos privados de calidad fue durante mucho tiempo una de las conquistas más sentidas del sector, pero hoy se encuentra prácticamente anulado. Igualmente se ha perdido el plan pensionario establecido originalmente, según el cual el banco se obligaba a proporcionar a sus trabajadores pensionados recursos adicionales a los que establece el raquítrico y desmantelado sistema de seguridad social público.<sup>178</sup>

El caso antes esbozado es por demás revelador, pues deja en evidencia el total cinismo con el que los entes patronales emplean el régimen de subcontratación con el único ánimo de reducir sus costos laborales, reduciendo los salarios, prestaciones, e incluso eliminando completamente beneficios y prestaciones extralegales a las que sus trabajadores ya tenían derecho. ¿De qué modo? deshaciéndose de su carga laboral al trasladarla a otra persona moral, creada por la misma institución bancaria con un solo objetivo: que sea ella el patrón, que sea ella quién contrate los trabajadores, que sea ella quién pague salarios, quién se responsabilice de las relaciones de trabajo, de las eventuales contingencias laborales y demás responsabilidades mientras... es el propio banco quién continúa beneficiándose de la labor de miles de trabajadores, sin una sola responsabilidad. ¿Por qué? Porque la ley se lo permite, pues *los miles de trabajadores que le sirven*

---

<sup>178</sup> *Ibíd.*, pp. 138-139.

a BBVA-Bancomer sencillamente no son sus trabajadores, sino que son trabajadores de Operadora Bancomer.

### *Las empresas de limpieza en la Ciudad de México*

Según la Asociación Nacional de Empresas de Limpieza, el principal contratista de servicios de aseo es el Gobierno Federal y el del Distrito Federal; y en el DF se concentra el 50% de estos servicios. Subcontratación que, cabe señalar, se hace al margen de que las empresas subcontratistas cumplan o no con sus obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales. Veamos algunos datos:

El salario en el sector es el mínimo. Los y las trabajadoras de la limpieza, están expuestos constantemente, sin protección, a sustancias tóxicas. A través de entrevistas con empelados y empresarios del sector, identificamos que la indumentaria de trabajo, como guantes y cubrebocas, son parte de los gastos indirectos que los empresarios ahorran para reducir costos.<sup>179</sup>

Entre los años 2004 y 2006, la Secretaría de Salud Federal y el Centro Nacional de Rehabilitación subcontrataron a 1 mil 300 empleados de la empresa Limpieza Inmobiliaria S.A. de C.V. Sin embargo, según el registro de afiliaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, ésta empresa para ese periodo registró a un total de 343 trabajadores.<sup>180</sup> Diferencia que, por un lado, nos arroja una evasión por el pago de cuotas de casi 1000 empleados. Y ello, tomando en cuenta sólo los contratos con las dependencias mencionadas.

En circunstancias semejantes, en el periodo de enero de 2005 a diciembre de 2006, la Secretaría de Educación Pública Federal y el Instituto de Seguridad y

---

<sup>179</sup> Muñoz, Mara, *op. cit.*, nota 103, p. 163 – 164.

<sup>180</sup> *Ibíd.*, p. 160.

Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado contrataron con la empresa Acualimpio S.A. de C.V. los servicios de más de 2 mil 100 trabajadores. Sin embargo, dicha empresa ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, reportaba cuotas solo por 1065 empleados.<sup>181</sup>

Además de la defraudación que sufre el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cifras anteriores nos indican que de los 1 mil 300 empleados subcontratados a través de la empresa Limpieza Inmobiliaria S.A. de C.V., el 73% de ellos no contaba con prestación alguna de seguridad social. Mientras que en la diversa empresa Acualimpio S.A. de C.V., tenemos que casi la mitad de sus empleados tampoco contaban con servicios de seguridad social, no obstante de ser uno de los derechos de mayor trascendencia en la vida del trabajador, por permitirle tanto a éste como a su familia el acceso a servicios de salud, a incapacidades en caso de accidentes de trabajo, a pensiones e indemnizaciones, la posibilidad de adquirir una vivienda, entre mucho otros.

Las situaciones antes descritas no hacen otra cosa que dejar en evidencia la marcada precariedad del trabajo que ofrecen las empresas subcontratistas, pues si las prestaciones y derechos que establece la Ley Federal del Trabajo son ya mínimos por naturaleza, es el caso que a los trabajadores subcontratados por las empresas de limpieza no les son otorgados ni siquiera esos mínimos derechos.

Hasta aquí por cuanto hace a la perspectiva general sobre la precarización laboral, consecuencia de la subcontratación de trabajadores, pues el presente estudio pretende abordar de manera más profunda y específica los tres siguientes rubros:

1. Igualdad en el trabajo
2. Derecho a la participación en las utilidades de la empresa

---

<sup>181</sup> *Ibíd*em, p. 161.

### 3. Derecho de asociación

Es menester precisar que la clasificación antes propuesta no pretende ser limitativa sino enunciativa, pues la autora considera que en los rubros apuntados se materializan violaciones de gran envergadura a los derechos fundamentales de los trabajadores, cuyas enormes repercusiones traspasan la vida del obrero y trascienden a nuestro sistema jurídico y de organización como Estado.

Hecha la aclaración anterior, procedamos a un estudio pormenorizado de cada uno de los derechos enlistados, analizando su sustento legal, ideológico, histórico y desde luego, sus implicaciones materiales en la vida del trabajador:

#### **1. Igualdad en el trabajo**

Tal como se abordó en el Capítulo primero de la presente investigación, el texto original que el Constituyente de 1917 dispuso para el artículo 123 Constitucional, contenía muy diversos principios, entre los que, para efectos del presente apartado, es de especial relevancia el siguiente:

*Para trabajo igual debe corresponder salario igual...<sup>182</sup>*

Incluso, es menester precisar que el principio de igualdad en el trabajo antes apuntado, contemplado en nuestra Constitución Política desde el año de 1917, a la fecha continúa vigente bajo la fracción VII del apartado A del mismo artículo 123, que dispone:

*Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*

---

<sup>182</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su texto original, *op. cit.*, nota 56.

E incluso el derecho a la igualdad en el trabajo ha sido corroborado por las normas de Derecho internacional, pues la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 dispone:

*Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*<sup>183</sup>

Por lo anterior, es que hasta nuestros días tal principio continúa siendo parte de nuestro sistema normativo, y sustento constitucional de nuestra Ley Federal del Trabajo. Y, de conformidad con el principio de supremacía constitucional imperante en nuestro sistema jurídico mexicano, las leyes secundarias que emanen de nuestra Constitución Política deberán respetar los principios consagrados en ésta.

Y es que al menos en lo abstracto de la norma, todo parece indicar que así sucede, pues nuestra Ley Federal del Trabajo vigente aún exalta el principio de igualdad en el trabajo en varios de sus artículos. Algunos de ellos incluso adicionados en la reciente reforma de noviembre del año 2012, con la pretensión de ampliar su marco de protección. Preceptos legales que a continuación se citan para mayor claridad:

*Artículo 5º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

...

---

<sup>183</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, consultable en [http://www.un.org/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml), página consultada el 01 de marzo de 2014 a las 22:32 horas.

*XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad*

*Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.*

*Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

*Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*

No obstante, el régimen de subcontratación de trabajadores recientemente introducido en nuestra Ley Federal del Trabajo, desconoce completamente el principio de igualdad en el trabajo, pues un trabajador subcontratado, aun laborando

para el mismo patrón y realizando la misma labor que aquél trabajador que es contratado directamente por la empresa beneficiaria, no lo hará bajo las mismas condiciones de trabajo, ni percibirá el mismo salario, ni las mismas prestaciones. Ello, por una situación muy simple: para la Ley, el trabajador subcontratado *no es trabajador* de la empresa beneficiaria, sino de la empresa subcontratista, la encargada de suministrar personal.

Incluso así lo concluyó el investigador italiano Matteo Dean, después de la investigación que plasma en el libro *Outsourcing en México*: “Por lo general —según experiencias y datos empíricos generales— el fenómeno tiene una primera consecuencia inmediata: las condiciones y los salarios de los trabajadores del proveedor, aun desarrollando el mismo papel que el trabajador de la empresa-madre, son más precarias y más bajos, respectivamente.”<sup>184</sup>

Sin embargo, con toda la autoridad que posee el citado investigador en materia de Derechos laborales y subcontratación en particular, no nos limitaremos a aceptar como verdad absoluta su afirmación, sino que daremos una mirada a la realidad imperante en nuestro México, por supuesto, atendiendo al rubro en estudio:

#### *El caso de los trabajadores de Volkswagen de México*

La investigación sobre el proceso de reestructuración productiva implementado por la empresa Volkswagen de México, que realizan la Dras. Graciela Bensusán y Aleida Martínez, resulta sumamente ilustrativa para los fines de la presente investigación, particularmente por lo que concierne al régimen de subcontratación de trabajadores que dicha empresa fue implementando gradualmente.

---

<sup>184</sup> Dean, Matteo, *Outsourcing en México*, cuadernos de investigación, CILAS, México, pp. 15 – 16.

Traemos al presente estudio la tabla comparativa que elaboran las citadas investigadoras, y en la cual son fácilmente perceptibles las diferencias entre las condiciones laborales de los trabajadores contratados directamente por Volkswagen de México (VWM), y las de los trabajadores subcontratados a través de algunas de sus muchas empresas subcontratistas: Alcoa Fujikura de Puebla, Calidad en Operaciones y Suministro, Servicios en Operaciones Logísticas, Servicios Profesionales de Aplicación, México Painting Inc Services, Fer Mexicana, Gestamp de Puebla y Lupini Targh.

**TABLA 1**  
**Información sobre empleo en empresas integrantes de la cadena productiva de Volkswagen de México**

	Trabajadores	Sindicato	Salario promedio (pesos)	Vacaciones	Aguinaldo	Bono de productividad	Bono de puntualidad/ asistencia	Vales de despensa	Otro tipo de bono
Volkswagen de México	14758	independiente	284.02	14 días con pago de 16 días de salario	57 días	Un día de salario al mes. 10 bonos = 33 días de salario	Un día de salario al mes	\$1,450 pesos mensuales	\$1044 al año para ayuda de útiles
Alcoa Fujikura de Puebla, S. de R.L. de C.V.	1477	Independiente	113.91	7 días con 25% de prima vacacional	20 días	--	\$60.38 semanales	12% del salario base	\$214 al mes por desgaste físico
Calidad en Operaciones y Suministros S.A. de C.V.	743	independiente	139.71	10 días con 31% de prima vacacional	36 días	29 días al año	--	10% del salario base	--
Servicio en Operaciones Logísticas	345	independiente	132.92	10 días con 60% de prima vacacional	33 días	--	--	10% del salario base	--
Servicios Profesionales de Aplicación, S.A. de C.V.	296	FROM	65.05	6 días con 35% de prima vacacional	15 días	\$89.68 a la semana	--	\$158 al mes	--
México Painting Inc Services, S de R.L. de C.V.	100	CROM	98.75	6 días con 25% de prima vacacional	15 días	3% sobre el salario	--	--	--
Fer Mexicana, S. de R.L. de C.V.	60	Federación obrera sindicalista	92.07	6 días con 35% de prima vacacional	15 días	--	--	--	--
Gestamp de Puebla, S.A. de C.V.	nd	FROC – CROC	85.00	6 días con 25% de prima vacacional	15 días	--	--	--	--

Lupini Targhe S.A. de C.V.	nd	Sindicato nal. de Trabaj. de la Ind. Auto. Similares y conexos de la Rep. Mexicana.	48.35	7 días con 25% de prima vacacional	15 días	--	--	--	--
----------------------------	----	---	-------	------------------------------------	---------	----	----	----	----

\*Fuente: Elaboración propia, con información de Bensusán, Graciela y Martínez, Aleida, “Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: evidencias de la industria automotriz, el vestido y la electrónica en México”, presentación preparada para el seminario *Firmas Multinacionales en México. De la Innovación a la Responsabilidad Social*, México, noviembre de 2008.

Es pertinente hacer del conocimiento del lector que el orden en que aparecen las empresas en la tabla de arriba, atiende a la cercanía de la empresa proveedora de servicios respecto de la empresa beneficiaria (VWM), por lo que las primeras cuatro empresas son de primer nivel o nivel “A” (que se caracterizan por contar con la capacidad y tecnología para diseñar y desarrollar productos que generalmente entregan a VWM listos para ser insertados en los vehículos) y el resto se ubican en un nivel “B” o “C” (quienes fabrican productos de mediana y baja complejidad, generalmente supervisados por VWM) dentro de la cadena de proveeduría, por lo que éstas últimas mantienen una relación más distante con VWM.

Como se puede fácilmente apreciar, entre mayor distancia existe entre la empresa beneficiaria (VWM) y las empresas dentro de su cadena de proveeduría de servicios, más contrastantes son los salarios y las prestaciones de que gozan los trabajadores respectivos. Solo para enfatizar las diferencias, trasladamos aquí algunos ejemplos:

Mientras que el salario promedio percibido por los trabajadores de VWM es de 284.02 pesos, el salario promedio de los trabajadores de sus empresas proveedoras de personal, alcanza un máximo de 139.71 pesos, y los trabajadores peor pagados apenas perciben un salario mínimo: 48.35 pesos (al año 2008, año de realización de la investigación en cita).

La marcada diferencia entre los salarios de los trabajadores de VWM y los del resto de las empresas proveedoras de personal es una evidencia contundente del desconocimiento total del principio del Derecho del Trabajo que dispone que a trabajo igual deberá corresponder salario igual. Pues no obstante que tanto los trabajadores contratados directamente por VWM, como los subcontratados a través de las empresas citadas, desempeñan labores para VWM, los salarios que —en promedio— perciben distan mucho de ser iguales, o al menos equitativos.

No obstante, aun objetándose el concepto de “salario promedio” que emplean las investigadoras referidas, por no precisarse qué labores o bajo qué categorías se desempeñan los trabajadores de cada empresa, resulta incuestionable que las prestaciones que reciben los trabajadores de VWM y sus condiciones de trabajo en general son mucho más benévolas que las de los trabajadores subcontratados, veámoslo:

Mientras los trabajadores de VWM gozan anualmente de 14 días de vacaciones con pago de 16 días de salario, la gran mayoría de los trabajadores que VWM subcontrata, disfrutan apenas de los 6 días que como mínimo establece la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, mientras que los trabajadores contratados directamente por VWM perciben un aguinaldo anual de 57 días, la gran mayoría de los trabajadores que VWM subcontrata, disfrutan apenas de los 15 días de aguinaldo anual que como mínimo establece la Ley Federal del Trabajo.

Y en general, de la tabla propuesta podemos apreciar que mientras los trabajadores de VWM disfrutan de diversas prestaciones extralegales, como bonos de productividad, bonos de asistencia y puntualidad, vales de despensa y algunos otros, conforme la empresa subcontratista se aleja en la cadena de proveeduría de VWM, tales prestaciones van decreciendo hasta desaparecer.

Los contrastes que se han enfatizado, no hacen sino dejar en evidencia el abismo que media entre las prestaciones de que gozan los trabajadores de VWM y las que reciben todos los demás (trabajadores subcontractados) quienes también laboran en beneficio de VWM, pero que jurídicamente *no son sus trabajadores*. Diferencias que desde luego, violan el principio de igualdad en el trabajo que consagra tanto nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, pues no existe motivo alguno que justifique que algunos de los trabajadores que laboran en su beneficio reciban prestaciones que otros no reciben; y que solo algunos de ellos (los menos) laboren bajo condiciones de trabajo superiores a las de la Ley Federal del Trabajo; mientras que la gran mayoría percibe apenas las mínimas prestaciones que ésta dispone. Diferencia que, se insiste, no se justifica dado que *todos* los trabajadores al servicio de VWM (ya sea contratados directamente o subcontractados) contribuyen con su labor y hacen posible la consecución del objeto social de la empresa beneficiaria.

## **2. Derecho a la participación en las utilidades de la empresa**

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades generadas por las empresas en las que laboraren, es también una conquista laboral que data de los albores del siglo pasado, pues el texto original del artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917 ya contemplaba tal derecho:

*VI.- En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades...*<sup>185</sup>

Derecho que, al igual que muchos otros, es pilar de nuestro Derecho mexicano del trabajo y con tal calidad, subsiste hasta nuestros días; actualmente

---

<sup>185</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su texto original, *op. cit.*, nota 56.

consagrado bajo la fracción IX apartado A del artículo 123 constitucional, con la siguiente redacción:

*Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas...*

Consecuentemente, el derecho constitucional de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 117 al 127, de los cuales a continuación se transcriben los que se consideran de especial relevancia para el estudio que se realiza:

*Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.*

*Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes*

...

*IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;*

Por lo que respecta al tema de las utilidades, comenzaremos por subrayar el problema raíz que enfrentan los trabajadores subcontratados al tratar de exigir su derecho a participar en las utilidades de la empresa para la que laboran: Que *no son trabajadores* de dicha empresa.

Recordemos que el régimen de subcontratación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 15 - A de la Ley Federal del Trabajo, *a priori*, determina que *el patrón de los trabajadores subcontratados no es la empresa contratante, quién recibe y se beneficia de los servicios desempeñados por éstos*. Sino que, el patrón es el contratista, quién ejecuta obras o presta servicios con *sus trabajadores* bajo su dependencia, a favor de un contratante.

Así las cosas, y dado que los trabajadores subcontratados, de acuerdo a la Ley no son considerados trabajadores de la empresa contratante, es que, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 117 y 127 de la Ley Federal del Trabajo (que ya se han transcrito) no tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa para la que laboran, para quién prestan sus servicios, y cuya riqueza ellos mismos contribuyeron a generar. ¿Por qué? Por el solo hecho de no encuadrar en las hipótesis normativas que prevén dichos artículos, pues éstas regulan la participación de *los trabajadores* en las utilidades *de las empresas*. Y como ya se dijo, los trabajadores subcontratados no encuadran dentro de dicha hipótesis, por no ser trabajadores de la empresa contratante (beneficiaria de los servicios), sino de la contratista.

A fin de dejar un poco más claro el anterior aserto, retomaremos el ejemplo ficticio abordado en el capítulo anterior:

La empresa Desarrolladora de Nutrimentos, S.A. de C.V. tiene 10 trabajadores a su cargo, contratados directamente por ella. Y, dado que el régimen de subcontratación —tal como lo prometía la reforma— le permite ser una empresa más rentable y competitiva al darle la herramienta para disminuir sus costos de producción, es que decidió subcontratar al resto de sus empleados, por lo que a través de la empresa contratista Servicios Especializados en Limpieza, S.C. subcontrata a 90 trabajadores.

Llegado el momento de repartir utilidades entre sus trabajadores, no obstante de haber recibido los servicios de cien trabajadores (diez contratados directamente y noventa subcontratados) y consecuentemente haberse beneficiado del trabajo de esos cien trabajadores, únicamente repartirá utilidades entre los diez trabajadores que contrató directamente, pues los noventa trabajadores subcontratados, *no son sus trabajadores*. Sino que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 15 – A de la Ley Federal del Trabajo, son trabajadores de la empresa contratista, Servicios Especializados en Limpieza, S.C.

Así las cosas, es que sin importar que los cien trabajadores que prestaron sus servicios para Desarrolladora de Nutrimientos, S.A. de C.V. (tanto los 10 trabajadores contratados directamente por la propia empresa como los otros 90 subcontratados) hubiesen contribuido a lograr la generación de riqueza y la consecuente utilidad de dicha empresa, sólo diez de ellos (los contratados de manera directa por la empresa) recibirán el pago de su participación en las utilidades generadas por la empresa. Pues los otros noventa, *sencillamente no son trabajadores de dicha empresa*.

La situación anterior atenta contra los derechos de los trabajadores desde dos vertientes: Primero, por hacer nugatorio su derecho constitucional a participar en las utilidades de la empresa para la que laboraron, privándoles del producto de su trabajo al impedirles el disfrute de la utilidad que su propia labor contribuyó a generar. Y por otra, violenta también el principio de igualdad en el trabajo, pues no obstante de que todos los trabajadores entregaron su fuerza de trabajo para los fines perseguidos por la empresa, y con ello contribuyeron (cada uno en su proporción) e hicieron posible la generación de riqueza de ésta, sólo algunos de ellos se verán beneficiados. Lo que sin duda implica la aplicación de una *norma de derecho distinta para una situación de hecho igual*.

El ejemplo hipotético antes planteado, tiene el objetivo de dejar claro por qué y de qué modo el régimen de subcontratación niega a los trabajadores

subcontratados su derecho a participar en las utilidades generadas por las empresas para quienes prestan sus servicios. Sin embargo, continuando con la temática que ha seguido la presente investigación, a continuación exponemos al lector algunos fragmentos de realidad que dejan en evidencia lo antes planteado:

### *El caso de Alcoa Fujikura de Puebla*

Retomando la investigación realizada por las Doctoras Graciela Bensusán y Aleida Martínez, sobre las empresas proveedoras de personal de VWM, abordaremos particularmente el caso de una de dichas proveedoras: la empresa Alcoa Fujikura de Puebla, S. de R.L. de C.V.

La empresa en cuestión, del año 1999 a 2001 sufrió tres cambios tanto en su razón social como en el propio objeto de la sociedad: de Siemens, S.A. de C.V., dedicada a Compra, venta, importación, exportación de aparatos electrónicos y científicos, pasó a denominarse Arnese y Manufacturas Especiales, S.A. de C.V., teniendo como objeto social la Manufactura de arneses, para finalmente adoptar la denominación de Alcoa Fujikura de Puebla, S. de R.L. de C.V. y cambiar radicalmente su objeto social al de “Prestadora de servicios administrativos y de mano de obra”.

Como se puede apreciar de los supuestos cambios de denominación, así como de los cambios radicales en el objeto social de la misma, la empresa en cuestión no hizo otra cosa que crear una persona moral cuya actividad principal dejó de ser la *manufactura de arneses* (que era la actividad preponderante y central de la empresa) y convenientemente pasó a ser *la prestación de Servicios Administrativos y de Mano de Obra*.

La reestructuración de Alcoa Fujikura que ha sido descrita, le permite a la empresa entregar dos declaraciones: Una por parte de la empresa real, dueña de los activos, de la producción y de los ingresos por las ventas, *pero sin trabajadores*.

Y la otra, por parte de la empresa que se dedica a la prestación de servicios, sin activos, sin producción, que agrupa a todos los trabajadores y con ingresos equivalentes al valor de la nómina y a los gastos de administración.<sup>186</sup>

Así las cosas, por un lado tenemos a la empresa dueña de los activos, de la producción y de los consecuentes ingresos por la venta de arneses, pero que no tiene un solo trabajador y por tanto, aun generando una utilidad, dado el lucro derivado de las ventas, no tendrá que repartir un solo pesos de esas utilidades, por el simple motivo de que *no tiene trabajadores*. Mientras, del otro lado, tenemos a la empresa que solo se dedica a la administración de personal, cuyos ingresos son apenas los necesarios para cubrir la administración y el pago de salarios de sus muchos trabajadores; que no tiene activos; que no produce ni vende producto alguno y por tanto, no genera utilidades.

A manera de una primera conclusión, podemos resumir la estructura organizacional de la empresa Alcoa Fujikura en dos enunciados: La empresa dueña de la renta obtenida con motivo de la fabricación y venta de arneses no tendrá que repartir utilidades entre sus trabajadores, porque —convenientemente— no los tiene. Mientras que la diversa empresa, a cuyo cargo están todos los trabajadores por virtud de la subcontratación, no genera utilidad alguna.

A fin de mostrar evidencia sobre aserto vertido, traemos a la presente investigación la siguiente tabla comparativa:

---

<sup>186</sup> Martínez Muñoz, Aleida, *Subcontratación y Calidad de los Empleos: Volkswagen de México y su cadena productiva*, FLACSO, México, 2008, p. 76.

**TABLA 2**  
**Cuadro comparativo en materia de participación de utilidades**

	1999	2000	2001	2002
<b>Razón Social:</b>	Siemens, S.A. de C.V.	Arneses y Manufacturas Especiales, S.A. de C.V.	Alcoa Fujikura de Puebla, S. de R.L. de C.V.	Alcoa Fujikura de Puebla, S. de R.L. de C.V.
<b>Actividad preponderante</b>	Compra, venta, importación, exportación de aparatos electrónicos y científicos	Manufactura de arneses	Prestadora de servicios administrativos y de mano de obra	Prestadora de servicios administrativos y de mano de obra
<b>PTU promedio por trabajador (en pesos mexicanos)</b>	9,869.1	2,146.6	0	0

\*Fuente: Elaborada por la autora con información de Bensusán, Graciela y Martínez, Aleida, “Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: evidencias de la industria automotriz, el vestido y la electrónica en México”, presentación preparada para el seminario *Firmas Multinacionales en México. De la Innovación a la Responsabilidad Social*, México, noviembre de 2008.

#### *El caso de Grupo Modelo y la Industria Vidriera del Potosí*

Líder en la industria cervecera mexicana, el Grupo Modelo (GM) representa, al 31 de diciembre de 2005, 62% del mercado nacional y de exportación. Para el primer trimestre de 2006, el Grupo Modelo alcanzó ventas netas por 12 mil 454 millones de pesos y su utilidad neta mayoritaria fue de mil 898 millones de pesos, lo que significó un incremento de 20.6%, respecto de 2005. Los activos totales de esta compañía, fundada en 1925, ascienden a 83 mil 985 millones de pesos.

Industria Vidriera del Potosí (IVP) es una empresa perteneciente al GM, que fabrica hasta cinco millones de botellas diarias para su cerveza de exportación

(Corona Extra), la marca extranjera más vendida en Estados Unidos. En ella trabajaban, hasta el 25 de enero de 2008, 820 obreros.<sup>187</sup>

Desde diciembre del año 2004 GM hizo pública su decisión de aplicar una amplia *reingeniería administrativa*, basada en la política de *outsourcing*, por lo que dio por terminado el contrato colectivo de los trabajadores para dar paso a la firma de uno nuevo, en el que se modificaban sustancialmente las condiciones de trabajo y desaparecían derechos previamente conquistados por los obreros.

En la Cervecería Zacatecas, el Grupo Modelo aplicó un esquema de subcontratación que dos años después, cuando se conoció el caso de la Industria Vidriera del Potosí, fue comprendido a cabalidad: “En la planta ubicada en el municipio Calera, fueron despedidos los casi tres mil 500 trabajadores que ahí operaban, para luego ser contratados por una nueva razón social, subcontratista que le *vende* la fuerza de trabajo de los obreros a la cervecería.”<sup>188</sup>

Lo que ocurrió en realidad fue que los trabajadores de IVP se convirtieron de un día para otro en empleados de una prestadora de servicios: la diversa empresa Vidriera Industrial del Potosí (VIP), empresa constituida *ex profeso* para proveerle la fuerza de trabajo a Grupo Modelo.

Es necesario precisar que IVP no se extinguió, sino que siguió operando paralelamente a VIP, pagándole a ésta última la renta de los inmuebles, así como por el servicio de la fuerza de trabajo, por supuesto, ya sin ninguna responsabilidad directa con los obreros que otrora eran sus trabajadores y quienes de hecho,

---

<sup>187</sup> Retama, Francisco, “Outsourcing simulado y destrucción de derechos. Los casos de Industria Vidriera del Potosí y General Tire de México”, en Bueno Rodríguez, Luis y Dean, Matteo (Coords.) *Outsourcing (tercerización) Respuestas desde los trabajadores*, Cuaderno de investigación 008, CILAS, México, p. 107.

<sup>188</sup> *Ibidem*, p. 110.

continuaban laborando a su servicio, “según lo demuestran múltiples evidencias, como los registros de producción que llevan a cabo los obreros, las órdenes de trabajo que firman los trabajadores de los diversos talleres mecánicos, la misma marca impresa en el vidrio de la botella que se produce en San Luis Potosí.”<sup>189</sup>

¿Qué consecuencias trae para los obreros que antes como ahora trabajan al servicio de GM, pero que antes eran trabajadores de una empresa del Grupo, IVP, y ahora son subcontratados por la prestadora de servicios VIP? Entre otras, el hecho de que antes cobraban cada año utilidades correspondientes a la ganancia generada con la producción y comercialización de la botella que ellos fabricaban. Y ahora, aunque las utilidades de GM continúen creciendo, los trabajadores no recibirán ninguna participación de las mismas, pues sencillamente no son trabajadores de ninguna de las empresas que conforman al Grupo, sino que son trabajadores de la subcontratista VIP. Empresa que, huelga decir, no ha generado utilidades.

Y en paralelo, por supuesto, IVP sigue fabricando las botellas necesarias para que GM pueda seguir comercializando una de sus cervezas más vendidas, y obteniendo la consecuente utilidad. Y todo, sin tener que repartir parte de sus ganancias entre los trabajadores que le ayudan a producir tales botellas. ¿Por qué? Por el solo hecho de que *no son sus trabajadores...*

#### *El caso de General Tire de México*

Hace 76 años, el 30 de noviembre de 1932, se constituyó la sociedad mercantil Compañía Hulera El Popo, S.A., cuya actividad fundamental era la fabricación de llantas de hule para automotores. Años más tarde, en 1957, cuando fue comprada por empresarios estadounidenses, cambió su denominación a

---

<sup>189</sup> *Ibíd*em, p. 111.

General Popo, S.A.; luego, en 1989, a General Tire de México, S.A. de C.V.<sup>190</sup> (GTM).

El 17 de julio de 2002, GTM y los representantes del sindicato, celebraron un convenio cuyo propósito —al menos en el discurso— era el de mejorar la productividad de la planta San Luis Potosí, para cuya consecución acordaron diversos compromisos que presuntamente cumplirían esa finalidad, entre ellos:

Cláusula décimo segunda: ... que General Tire de México creara una estructura de unidades de negocio en lugar de General Tire de México en San Luis Potosí, que permitiría una óptima administración de las finanzas de la misma y que se transfiriera la relación de trabajo de los trabajadores miembros del sindicato a una nueva *empresa de servicios*...<sup>191</sup>

Es de destacarse que a través de la supuesta sustitución patronal, —figura jurídica bajo la cual se pretendió amparar el referido convenio del 17 de julio de 2002— de un día para otro, GTM, una empresa cuyo capital contable era de cerca de tres mil millones de pesos (patrimonio que debe de respaldar los derechos de los trabajadores) se hizo sustituir por otra: Continental Llantera Potosina, cuyo capital es de apenas cincuenta mil pesos.<sup>192</sup> Empresa que vino a constituirse en nuevo patrón de los otrora trabajadores de GTM.

Como era de esperarse, al presentar su declaración anual del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal de 2003, Continental Llantera Potosina manifestó no haber tenido utilidades y, en consecuencia, no pagó a sus trabajadores cantidad alguna por concepto de participación de utilidades.

---

<sup>190</sup> *Ibídem*, p. 114.

<sup>191</sup> *Ibídem*, p. 116.

<sup>192</sup> *Ibídem*, pp. 117 - 119.

Según su propia declaración, la sociedad Continental Llantera Potosina obtuvo ingresos en ese año por 194 millones 286 mil 792 pesos, pero sus gastos por sueldos y salarios, aportaciones al SAR y al Infonavit y cuotas al IMSS ascendieron a 182 millones 743 mil 374.00, es decir, poco más del 94% de sus ingresos.<sup>193</sup>

El caso de GTM y su empresa *outsourcing*, Continental Llantera Potosina, creada ex profeso para subcontratar a los que en otro momento eran sus trabajadores, es un ejemplo vívido de cómo a través de la utilización de las llamadas “empresas de servicios”, el verdadero patrón logra evadir el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, al transferir dichas utilidades a una sociedad que no tienen trabajadores; o a la inversa, transfiriendo a sus trabajadores a una sociedad que no genera utilidades, como en éste caso aconteció.

Así pinta una parte del panorama que viven los trabajadores en nuestro país, de tal suerte que en una aparente paradoja (sólo aparente por cuanto a la luz de nuestro marco normativo es perfectamente explicable) tenemos por un lado a empresas que generan millones de pesos en utilidades y que, inexplicablemente, no tienen un solo trabajador a su cargo. Por lo que la autora se pregunta: ¿Cómo es que una empresa puede lograr la realización de su objeto social y producir ganancias sin el trabajo de un solo hombre? Mientras que, en contraposición, tenemos empresas que son patronos de millones de trabajadores y que no generan un solo peso de utilidades —conveniente ironía—.

### **3. Derecho de asociación**

Tal como se abordó en el capítulo primero de la presente investigación, entre los principios constitucionales que constituyen las piedras angulares de nuestro

---

<sup>193</sup> *Ibíd*em, pp. 120 - 121.

Derecho mexicano del Trabajo, destaca el de la libertad de asociación, consagrado bajo la fracción XVI del artículo 123 del texto primigenio de nuestra Constitución Federal de 1917, y que sigue vigente bajo la siguiente redacción:

*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*<sup>194</sup>

Asimismo, en relación al derecho de asociación de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo dispone:

*Artículo 2o. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*

...

*El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.*

E incluso, de la exposición de motivos que sustentó la creación de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, claramente podemos percibir el móvil y los objetivos que perseguían los legisladores al plasmar el derecho de asociación dentro del citado cuerpo normativo:

---

<sup>194</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su texto original, *op. cit.*, nota 56.

*... la ley poco significaría si no se colocara al obrero, o por lo menos se le indujera a colocarse en condiciones de poder reclamar los derechos y prerrogativas que se estatuyan a su favor; y la experiencia tanto nacional como extranjera, nos enseña que es la asociación sindical el medio a que han recurrido los trabajadores para defender mejor sus intereses de clase.*<sup>195</sup>

Tal como se ha venido sosteniendo a lo largo de la presente investigación, los motivos que llevaron al legislador a plantear determinada norma jurídica, resultan de insoslayable importancia para poder apreciar el alcance de la misma, pues al momento de crearla, el legislador necesariamente observó la realidad que habría de regular, retrotrayéndose al pasado de la clase obrera mexicana, pues al consagrar la libertad de asociación de los trabajadores, definitivamente buscó salvaguardar aquél elemento que fue pieza clave e incluso imprescindible para la defensa de la dignidad de los trabajadores y más aún, para el nacimiento de nuestro Derecho mexicano del trabajo.

Asimismo, los legisladores de 1931 hacen énfasis en las repercusiones de negársele al obrero la posibilidad de asociación, afirmando que, de hacerlo se le condenaría a subordinar sus intereses a los del patrón, negándosele toda posibilidad de que las condiciones de trabajo fuesen consensuadas. Por lo que la relación de trabajo se limitaría a un contrato de adhesión, en el que el patrono impone las condiciones y el obrero únicamente tiene la posibilidad de aceptarlas o perder el empleo.

No está de más subrayar que dada la gran trascendencia del derecho de asociación de los trabajadores, éste incluso es objeto de protección en el Derecho

---

<sup>195</sup> Exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, *op. cit.*, nota 58.

internacional, pues la Declaración de Derechos Humanos, en su artículo 23 expresamente dispone:

*Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*<sup>196</sup>

No obstante la relevancia de la libertad y posibilidad real de asociación de los trabajadores, tenemos que el recientemente aprobado régimen de subcontratación, sin necesidad de haber suprimido del texto legal el derecho de los trabajadores a coaligarse en la defensa de sus intereses, lo hace nugatorio. Veamos porque:

Por principio de cuentas, es menester entender los móviles que conducen a las empresas a evitar la asociación sindical de sus trabajadores, entre una amplia gama, tenemos los siguientes motivos:

- Al impedir la libre asociación de sus trabajadores, evita la consecuente constitución de un sindicato realmente representativo de éstos (en contraposición a los conocidos como sindicatos “de protección”, entendidos como aquellos que lejos de defender los derechos de sus agremiados, atienden a los intereses del patrón, debido a un previo pacto con éste)
- Al imposibilitar la constitución de una asociación sindical al interior de la empresa, se impide cualquier acción que pudiese obligar al patrón a la firma de un contrato colectivo de trabajo;
- Asimismo, se evita que los trabajadores eventualmente pudiesen reclamar mejora en sus condiciones de trabajo e ingresos;

---

<sup>196</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, op. cit., nota 183.

Es menester precisar que al evitarse la asociación de trabajadores, se imposibilita la existencia de un eventual contrato colectivo de trabajo; el patrón conserva un costo bajo en el pago de salarios y prestaciones, al no existir ente alguno que pueda demandarle mejoras. Por lo que podemos concluir que parte de los intereses de las empresas en evitar la coalición de sus empleados, son de índole económica.

- Otro factor que motiva a los entes patronales a impedir la asociación de sus trabajadores es el interés de tener un mayor *control* sobre éstos, entiéndase: una facultad absoluta de decidir unilateralmente los modos, tiempo y condiciones de trabajo (mejor conocida como *flexibilidad laboral*)

Como ejemplo real de los móviles patronales antes enlistados, tenemos el caso de VWM —ya citado en el presente apartado— en donde la investigadora Aleida Martínez deja en evidencia la mecánica con la que actúa la empresa, pues mediante la subcontratación de trabajadores por un lado, evita pagar a los trabajadores subcontratados todas las prestaciones que dispone su contrato colectivo de trabajo, beneficiándose del trabajo de éstos por el pago de salarios apenas superiores a mínimo y con prestaciones en el mínimo legal. Y por otro, consigue debilitar paulatinamente la fuerza de actuación del sindicato, al reducir su plantilla de trabajadores.

El planteamiento anterior es incluso corroborado por el Dr. Enrique de la Garza, quien afirma que una de las ventajas que buscan las empresas con el uso de la subcontratación es "... la evasión de los contratos colectivos, que eventualmente puede privar en las empresas madre."<sup>197</sup>

---

<sup>197</sup> De la Garza Toledo, Enrique, *op. cit.*, nota 118, p. 32.

Una vez esbozados los intereses que mueven a las empresas a evitar la coalición de sus trabajadores, analicemos cuáles son las causas que *de facto* impiden a los trabajadores subcontratados coligarse para la defensa de intereses comunes:

- Una tasa alta de trabajadores subcontratados, por lo general conduce al descenso del sentimiento de colectividad entre los empleados subcontratados y los de planta, pues no existen objetivos en común, sino muy por el contrario acontece una muy marcada rivalidad entre ambos: los trabajadores subcontratados con condiciones precarias de trabajo, ven con recelo a aquellos beneficiados por una contratación directa de la empresa beneficiaria. Mientras que los trabajadores de planta miran a los trabajadores subcontratados como una amenaza constante a su empleo, pues la empresa es favorecida con muchas ventajas económicas al subcontratar a sus trabajadores, motivo por el que la regla general es la tendencia a que paulatinamente se reemplace a trabajadores de planta por trabajadores subcontratados que, como ya se dijo, resultan más *baratos*.
  
- Mediante la subcontratación se está acabando con las grandes concentraciones de trabajadores, siendo paulatinamente reemplazadas por pequeñas unidades, pues tenemos que al interior de una empresa existen múltiples divisiones tanto en las tareas y procesos productivos como entre los trabajadores, por lo que difícilmente puede lograrse una unión. En palabras que expresare el connotado investigador Matteo Dean, “las grandes concentraciones obreras, que fueron la base original del sindicalismo, son sustituidas —tendencialmente— por unidades menores y por una multitud de pequeñas unidades, con pocos trabajadores cada una”<sup>198</sup>

---

<sup>198</sup> Dean, Matteo, *op. cit.* nota 184, p. 16.

- Existe también una dificultad de los trabajadores subcontractados para encontrar una representación, así como una muy limitada posibilidad de generar cohesión, pues “la convivencia de individuos en un mismo espacio con estatus y condiciones de trabajo muy diferentes unas de otras, reduce drásticamente la posibilidad de generar una identidad colectiva, base de la acción sindical.”<sup>199</sup>

Adicional a los motivos que *de facto* dificultan o llegan a impedir a los trabajadores coligarse en la defensa de sus intereses —y que se han expuesto líneas arriba— existe un mecanismo jurídico, y reconocido como *legal* o al menos *jurídicamente válido* por las Autoridades laborales que resulta —deplorablemente— eficaz y casi infalible para que las empresas administradoras de personal (y en sí puede ser empleado por cualquier tipo de empresa) puedan impedir completamente la asociación sindical de sus trabajadores: la implementación de los denominados Contratos colectivos de protección patronal, que no son más que instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real pero con registro ante la autoridad y el empleador, con el propósito de permitirle a éste eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo.

Dado el gran impacto que tienen los contratos colectivos de protección patronal, al impedir de manera total la asociación real de los trabajadores y la consecuente defensa de sus intereses, a continuación citamos algunas de las características que los definen:

- a) Los empleados no saben que tienen un contrato colectivo de trabajo;
- b) Los empleados saben que existe un sindicato, pero no conocen a los líderes;

---

<sup>199</sup> Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline, *op.cit.*, nota 174, p. 54.

- c) El contrato colectivo se firma antes de la existencia de la empresa;
- y
- d) Las condiciones laborales estipuladas en el contrato son las mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo.<sup>200</sup>

De éste modo, y al existir en la empresa un contrato colectivo de protección patronal incluso antes de que se contrate al primer empleado, es que ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, ya existe un sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Situación que jurídicamente impide que en el futuro los trabajadores pudieren organizarse en un sindicato creado o electo por ellos mismos.

Finalmente, la subcontratación de trabajadores termina haciendo nugatorios todos los derechos colectivos de éstos, pues aún en el hipotético y poco probable caso en que los trabajadores de una empresa de *outsourcing* llegasen a constituir un sindicato auténtico, habiendo superado las barreras tanto subjetivas como legales, y llegasen finalmente a ejercer el derecho de huelga en defensa de sus derechos, tenemos que, como lo plantea el investigador Francisco Retama, “la empresa que sigue siendo dueña de los medios de producción y de los inmuebles (empresa beneficiaria), pero que contrata a sus trabajadores mediante una prestadora de servicios, podría reclamar su derecho a seguir funcionando, contratando ‘otra empresa de servicios’, en tanto perdura la huelga.”<sup>201</sup> Motivo por el que el ejercicio de un derecho de tan grandes implicaciones como el de huelga, también les es completamente negado en la vida real a los trabajadores subcontratados.

La gran dificultad e incluso imposibilidad de los trabajadores para asociarse en defensa de sus derechos —que se ha esbozado en el presente apartado—, es quizá la consecuencia más adversa y malévola que trae consigo el régimen de la

---

<sup>200</sup> Muñoz, Mara, *op. cit.*, nota 103, p. 167.

<sup>201</sup> Retama, Francisco, *op. cit.*, nota 187, pp. 121.

subcontratación, pues si consideramos que nuestro Derecho mexicano del trabajo es fruto de la organización y lucha obrera. Y si nuestro sistema neoliberal gobernante ha atado de manos a la clase obrera, impidiendo su unión, la identificación y lucha por causas comunes, está asesinando la semilla que dio la vida no solo a nuestro Derecho del trabajo, sino a la propia Constitución del 1917, rectora de la organización y vida de nuestro país.

Y, simultáneamente, al impedir (de *facto*) la unión y lucha obreras, ha paralizado uno de los más grandes motores generadores de cambios sociales, con lo que, evidentemente se busca perpetuar el *status quo* reinante e impedir cualquier intento de reivindicación de la clase trabajadora.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Siendo analizada desde una perspectiva histórica y teleológica, la figura de la subcontratación de trabajadores resulta incongruente con nuestro Derecho mexicano del trabajo, pues atiende y persigue finalidades completamente opuestas a las que en su momento fueron positivadas en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931.

Lo aseverado salta a la vista del simple contraste entre los motivos expresados por el legislativo de 1931 y los aducidos en la pasada reforma de 2012, pues mientras que los primeros buscaban liberar al obrero de la omnipotencia patronal y extraer su persona de la dictadura de la economía imperante en los albores del siglo pasado... Nuestros legisladores, el pasado noviembre de 2012, nuevamente adaptaron -por no decir *sometieron*- los derechos de los trabajadores a las necesidades dictadas por la economía mundial. Para sustentar tal aserto basta una lectura somera de la Exposición de motivos de la reforma en cuestión, pues los móviles que llevaron a su aprobación son de índole predominantemente económica, tendientes no a la protección del obrero sino a favorecer la productividad de las empresas.

**SEGUNDA.-** Por otro lado, aun soslayando aquello que se ha dado en llamar *espíritu o finalidad de las leyes*, tenemos que incluso al hacer un análisis de estricto Derecho, adoptando una postura de Derecho positivo, la figura de la subcontratación de trabajadores resulta ser contraria a nuestro régimen de Derecho del trabajo, por cuanto implica un total desconocimiento de las instituciones en que descansa el mismo, y contraviene las propias disposiciones normativas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, tal como se expresa a continuación:

Según lo dispone la Ley Federal del Trabajo, *la prestación de un servicio personal y la subordinación* son los únicos elementos indispensables para que nazca a la vida jurídica una *relación de trabajo*. Sin embargo, las disposiciones que

regulan la subcontratación de trabajadores en la misma ley, establecen que entre el trabajador subcontratado y la persona que lo subcontrata (Contratista) *no* existe relación de trabajo, con todo y que acontezca la prestación de un servicio personal y éste sea subordinado. Por lo que el régimen en estudio desconoce lo que la propia Ley protege como una *relación de trabajo*.

De similar modo, la Ley Federal del Trabajo dispone que *Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado*. No obstante, dentro de la relación triangular que acontece en la subcontratación, el trabajador subcontratado presta a favor del Contratante un trabajo personal subordinado, sin que por ello sea considerado trabajador del Contratante. Con lo anterior se concluye que mediante el régimen de subcontratación, la propia Ley le niega al trabajador subcontratado la calidad de Trabajador de aquella persona a la que sirve, negándole así también los derechos que a tal calidad le son inherentes.

Finalmente, y en el mismo orden de ideas, tenemos que la Ley Federal del Trabajo dispone que *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”*. Empero, aunque la persona que subcontrata trabajadores *utiliza los servicios de éstos*, no se le impone la calidad de patrón, sino todo lo contrario: el artículo 15 — A (adicionado en la reforma en estudio) se encarga de anticiparse y determinar que el Patrón lo será el Contratista y no el Contratante (quién realmente recibe los servicios del obrero). Por lo que, una vez más, la subcontratación se aparta completamente de lo que la Ley concibe como *Patrón*.

**TERCERA.-** Sin embargo, como se subrayó reiteradamente en el transcurso de la presente investigación, la autora no se limitó a un análisis histórico y jurídico de la figura de la subcontratación, sino que se buscó proporcionar al lector un fragmento de realidad suficiente para conocer cómo impacta dicho régimen los derechos y el día a día de los trabajadores subcontratados, y sobre éste punto llegamos a las siguientes conclusiones:

Como una primera conclusión, podemos afirmar que mediante la subcontratación de trabajadores se ocultan verdaderas relaciones de trabajo (las existentes entre el trabajador subcontratado y aquella persona que, sin haberlo contratado recibe y se beneficia de los servicios de éste). Situación que trae consigo esencialmente dos consecuencias: A la persona que recibe los servicios del trabajador subcontratado (Contratista) se le libera de todas las responsabilidades y obligaciones patronales que conforme a la ley le corresponderían (pues la Ley no lo considera patrón). Mientras tanto, en el otro extremo, al trabajador subcontratado le es desconocida la calidad de trabajador en relación a la persona que realmente se beneficia de su trabajo (el Contratista), lo que trae consigo un considerable menoscabo a sus derechos laborales, cuando no el total desconocimiento de éstos.

De similar modo, observamos el gran contraste entre las implicaciones que posee la subcontratación en la vida real para el patrón y para el obrero:

Para el patrón, la subcontratación representa un esquema que, como se dijo, le libera de toda responsabilidad patronal, lo que se traduce en una considerable reducción en el costo de mano de obra, pues las prestaciones que deja de pagar; las cuotas de seguridad social, vivienda y ahorro que deja de aportar; las indemnizaciones que se abstiene de cubrir y las utilidades que deja de repartir, necesariamente impactan sus costos de mano de obra, aumentando su productividad (tal como lo prometía la reforma...).

Empero, para el trabajador subcontratado, tal régimen no aporta sino desventajas, pues sus condiciones de trabajo se precarizan (reducción de salarios y prestaciones, prolongación de jornadas, inestabilidad en el empleo...) y ve completamente desconocidos algunos de sus derechos laborales de mayor trascendencia, tales como el de igualdad en el trabajo, participación en las utilidades de la empresa para la que realmente labora y su vital libertad de asociación.

Con lo anterior llegamos a la finalidad última, y tal vez la más importante que ésta tesis se propuso denunciar: La implementación del régimen de subcontratación de trabajadores trae consigo un grave menoscabo e incluso un total desconocimiento de algunos de los más elementales derechos de la clase trabajadora; desigualdad en el trabajo sufrida por los trabajadores subcontratados; la negación de su derecho a participar de la riqueza que sus propias manos contribuyeron a generar; la precarización de sus condiciones de trabajo en general. Y, tal vez la consecuencia de mayor envergadura por sus trascendentales repercusiones, no solo para el obrero sino para el país entero, es la negación *de facto* a la libre asociación, pues fue precisamente la asociación y lucha obrera el motor de cambio que en el naciente siglo XX hizo posible la conformación del Estado mexicano como lo conocemos hoy en día, al haber hecho posible el nacimiento de la Constitución Política que aún nos rige y por tanto, de los derechos fundamentales de que hoy en día gozamos todos y cada uno de los gobernados.

## FUENTES CONSULTADAS

### BIBLIOGRAFÍA

BENSUSÁN, Graciela y Martínez, Aleida, “Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: evidencias de la industria automotriz, el vestido y la electrónica en México”, presentación preparada para el seminario *Firmas Multinacionales en México. De la Innovación a la Responsabilidad Social*, México, noviembre de 2008.

BOUZAS ORTIZ, Alfonso, “Globalización y subcontratación”, en López Martínez, Mercedes (Coord.), *Memorias del Seminario Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2005.

\_\_\_\_\_, et. al., “La Contratación Colectiva de Protección Patronal” en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012.

\_\_\_\_\_, y Reyes Ramos, Luis Oliver, “Wal-Mart” en Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coord.), *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2007.

DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, decimonovena edición, editorial Porrúa, México, 2009, tomo I.

\_\_\_\_\_. *Derecho del Trabajo*, décimo séptima edición, Editorial Porrúa, México, 2003, tomo II.

CARDOSO, Ciro F. S., et al, *De la dictadura Porfirista a los tiempos libertarios*, Tomo 3, Siglo veintiuno editores, México, 1980, colección La clase obrera en la historia de México.

CARRO IGELMO, Alberto José, *Historia social del trabajo*, octava edición, Bosch Casa Editorial, España, 1992.

CASTAÑEDA BATRES, Oscar, "Revolución mexicana y constitución de 1917" en *Documentos para la historia del México independiente 1808 – 1938*, H. Cámara de Diputados LXI Legislatura, México, 2010.

CUÉ CANOVAS, Agustín, *Historia social y económica de México, la revolución de Independencia y México independiente hasta 1854*, Editorial América, México, 1947.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, vigésima primera edición, Editorial Porrúa, México, 2007, tomo I.

DAMIÁN, Araceli, "Crisis, empleo y pobreza" en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012.

DÁVALOS, José, *Derecho individual del trabajo*, Decimosexta edición, Editorial Porrúa, México, 2007.

DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal, *Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España*, tercera edición, Grupo Editorial Tomo, México, 2011.

ERMIDA URIARTE, Oscar y Orsatti, Álvaro, "Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones", en Dean, Matteo y Bueno, Rodríguez

(Coords.), *Outsourcing, modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, CILAS, México, 2011.

GALEANO, Eduardo, *Las venas abiertas de América Latina*, tercera edición, Siglo veintiuno editores, México, 2011.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, “Antiguas y Nuevas Formas de Subcontratación”, en López Martínez, Mercedes (Coord.), *Memorias del Seminario Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2005.

\_\_\_\_\_, “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, en Celis Opina, Juan Carlos (Coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO, Colombia, 2012.

GOMEZPERALTA DAMIRÓN, Manuel, *La revolución laboral*, Plaza y Valdez editores, México, 1996.

HANS – JÜRGEN, Harrer, *Raíces económicas de la Revolución Mexicana*, segunda edición, Ediciones Taller Abierto, México, 1983.

IRANZO, Consuelo y Richter, Jacqueline, “Las implicaciones de la subcontratación Laboral”, en Celis Opina, Juan Carlos (Coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO, Colombia, 2012.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, “El contrato laboral; ¿decadencia o modificación?” En Kurczyn Villalobos, Patricia et. al. (Coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003.

\_\_\_\_\_, y Zavala Gamboa, Oscar, “Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación”, *Revista Trabajo*, México, número 9, enero – junio de 2012.

LASTRA LASTRA, José Manuel, “Principios ordenadores de las relaciones de Trabajo” *Boletín mexicano de Derecho comparado*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, nueva serie, año XXXIV, número 100, enero-abril de 2001.

\_\_\_\_\_, “Conceptos jurídicos fundamentales” en *Liber Ad Honorem Sergio García Ramírez*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1998, tomo I.

\_\_\_\_\_, “El futuro del Derecho del Trabajo” en Ordoñez Cifuentes José Emilio Rolando (Coord.), *Balance y perspectivas del Derecho Social y los Pueblos Indios de Mesoamérica. VIII Jornadas Lascasianas*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1999, Serie Doctrinaria Jurídica número 11, p. 145.

MARTÍNEZ MUÑOZ, Aleida, *Subcontratación y Calidad de los Empleos: Volkswagen de México y su cadena productiva*, FLACSO, México, 2008.

MONTARCÉ, Inés et. al., “Condiciones de trabajo y organización en algunas ocupaciones atípicas: Call centers, Walmart, McDonald’s, extras de televisión, ambulantes del centro histórico, vagoneros, tanguistas, microbuseros, taxistas, metrobuseros” en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012.

MORA SALAS, Minor, “La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución”, en García, Brígida (Coord.),

*Revista Trabajo*, México, publicación semestral del Centro de Análisis del Trabajo, A.C., editorial Plaza y Valdés - OIT, año 6, número 9, 2012.

MUÑOZ, Mara, “Compañías de limpieza en México” en Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coord.), *Contratación Colectiva de Protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2007.

PERELMAN, Chaim. *De la justicia*, cuaderno 14, trad. de Ricardo Guerra, UNAM, México, 1964.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, “Modalidades triangulares: Retos y perspectivas”, en López Martínez, Mercedes (Coord.) *Memorias del Seminario Relaciones triangulares del trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2005.

RODRÍGUEZ RIVERA, Carlos G., “Ese calvario llamado pasta de conchos” en De la Garza Toledo, Enrique (Coord.), *La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en la crisis*, Plaza y Valdés Editores, México, 2012.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *et. al.*, *La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2011.

SILVA HERZOG, Jesús, *Trayectoria ideológica de la Revolución Mexicana, 1910 – 1917 y otros ensayos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

VEGA GARCÍA, Alejandro, “Outsourcing y relaciones laborales y sindicales. El caso de BBVA-Bancomer”, en Bueno Rodríguez, Luis y Dean, Matteo (Coords.) *Outsourcing (tercerización) Respuestas desde los trabajadores*, Cuaderno de investigación 008, México, CILAS.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel, *Contratos Civiles*, décima edición, Editorial Porrúa, México, 2004.

ZAVALA, Silvio, *Estudios acerca de la Historia del Trabajo en México, homenaje del Centro de Estudios Históricos a Silvio Zavala*, El Colegio de México, México, 1988.

*Lo barato sale caro: violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart México*, Investigación elaborada y publicada por la Proyecto De Derechos Económicos, Sociales y culturales, A.C. (PRODESC), México, 2008.

## ENCICLOPEDIAS

*Enciclopedia de conocimientos fundamentales UNAM – Siglo XXI*, Tomo 3, Siglo veintiuno editores, México, 2010.

Riva Palacio, Vicente, (coord.) *Enciclopedia México a través de los siglos*, vigésimo tercera edición, Editorial Cumbre, México, 1987, tomo III.

## DICCIONARIOS

*Diccionario esencial de la lengua española*, Editorial Espasa, España, 2006.

*Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, consultable en [www.rae.es](http://www.rae.es)

*Diccionario Jurídico Mexicano*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo IV, E - H, México, 1984.

*Diccionario Jurídico Mexicano*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo VIII, Rep – Z, México, 1984.

Eduardo Pallares, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, vigésimo sexta edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

### HEMEROGRAFÍA

ALZAGA, Oscar, "Cananea en el corazón de México; la huelga de 1906", *Trabajo y Democracia hoy. Las 100 Luchas de los Trabajadores en el Siglo XX*, México, año 11, número 64, noviembre – diciembre de 2001.

CANTÚ, Jesús, "Reforma proempresarial", *Revista Proceso*, México, Año 35, número 1874, 30 de septiembre de 2012.

DEAN, Matteo, *Outsourcing en México*, cuadernos de investigación, México, CILAS.

LASTRA LASTRA, José Manuel, "Ética empresarial: ¿Cómo hacer negocios sin perder el alma?", *Revista Letras jurídicas*, enero – junio 2013, Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad, México.

MÁRQUEZ GARCÍA, Rosalinda, "La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres y la infancia en México: caso Walmex" *Dfensor*, *Revista de Derechos Humanos*, México, año VIII, Número 8, agosto de 2010.

RETAMA, Francisco, "Outsourcing simulado y destrucción de derechos. Los casos de Industria Vidriera del Potosí y General Tire de México", en Bueno Rodríguez, Luis y Dean, Matteo (Coords.) *Outsourcing (tercerización) Respuestas desde los trabajadores*, Cuaderno de investigación 008, México, CILAS.

## LEGISGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su texto original, publicado en el Diario Oficial, Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana el 5 de febrero de 1917, número 30, tomo V, 4ª Época, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

Declaración Universal de Derechos Humanos, [http://www.un.org/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml)

Ley Federal del Trabajo de 1931, en su texto original, publicado en el Diario Oficial, el 28 de agosto de 1931, número 51, tomo LXVII, <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=1931&month=08&day=28>

## JURISPRUDENCIA

Tesis I.5o.T. J/31, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Octava época, tomo V, segunda parte, abril de 1992, p. 619.

Tesis: I.5o.T. J/31, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Octava época, Tomo XXV, abril de 1992, p. 36.

Tesis: I.3o.T. J/25, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, Tomo XXXII, diciembre de 2010, p. 1606.

Tesis: I.7o.T. J/25, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, Tomo XXV, abril de 2007, p. 1396.

## CIBERGRAFÍA

Dictamen emitido por las Comisiones Especiales del Trabajo de la Cámara de Diputados, en discusión del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, <http://cronica.diputados.gob.mx/>

Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 28 de septiembre de 2012, <http://gaceta.diputados.gob.mx>

Exposición de motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, <http://cronica.diputados.gob.mx/>

Exposición de motivos del Proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 1 de septiembre de 2012, <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf>

Informe anual de Wal Mart de México, S.A.B. de C.V., rendido conforme a las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado, correspondiente al año terminado al 31 de diciembre de 2009, <http://www.walmex.mx/assets/files/Informacion%20financiera/BMV/BMV/Esp/2010/06282010%20-%20Informe%20Anual%20formato%20BMV%202009.pdf>

Informe anual de América Móvil, S.A.B. de C.V., rendido conforme a las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado, correspondiente al año terminado al 31 de diciembre de 2010, <http://www.americamovil.com/amx/cm/filings/CNBV2011.pdf>

Recomendación sobre la relación de trabajo, número 198, OIT,  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)

<http://www.cnnexpansion.com/rankings/2010/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2010>

<http://www.cnnexpansion.com/rankings/2011/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2011>

<http://www.cnnexpansion.com/rankings/2012/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2012>

<http://www.cnnexpansion.com/rankings/2013/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2013>

“Vivir para trabajar por 14.67 pesos la hora. En Walmart, Vips, Elektra, McDonald's, Oxxo, KFC y El Globo”, *Empresarial*, México, 01 de Mayo de 2013,  
<http://www.nssoaxaca.com/empresarial/14-economia/46137-vivir-para-trabajar-por-1467-pesos-la-hora-en-walmart-vips-elektra-mcdonalds-oxxo-kfc-y-el-globo>

“Walmart: una cadena de sobornos. Trabajadores de Walmart destapan abusos en México y EU”, *Aristegui Noticias*, México, Julio 16, 2013,  
<http://aristeguinoticias.com/2704/mexico/trabajadores-de-walmart-destapan-abusos-en-mexico-y-eu/>

<http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010>

<http://www.cnnexpansion.com/tablas/2012/07/10/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2011>

<http://www.cnnexpansion.com/rankings/interactivo-las-500/2013>

<http://www.cnnexpansion.com/tablas/2010/07/08/empresas-500-2010>

<http://www.cnnexpansion.com/tablas/2012/07/10/las-500-empresas-mas-importantes-de-mexico-2011>

<http://aristeguinoticias.com/0606/mexico/los-3-mexicanos-mas-ricos-con-negocios-en-la-mineria-publicado-en-marzo/>

<http://www.forbes.com.mx/sites/los-35-mexicanos-mas-ricos/>