



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
“ARAGÓN”**

**“EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y  
SU INOBSERVANCIA LEGAL EN MÉXICO”**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

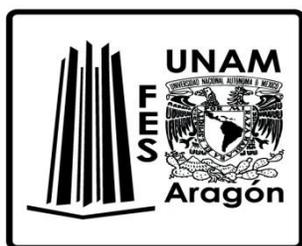
**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**JOSÉ RICARDO ACEVES PANIAGUA**

**ASESOR:**

**LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO**



**MÉXICO**

**2015**

Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

***A la memoria del gran ser humano:***

***Ismael Aceves Martínez.***

***“Algo malo debe tener el trabajo,  
o los ricos ya lo habrían acaparado.”***

***Mario Moreno “Cantinflas”.***

## **AGRADECIMIENTOS**

El agradecimiento más especial para mis papás: **Ricardo Aceves Martínez** y **Marcela Paniagua Monroy**. El camino ha sido realmente difícil; pero solamente con su apoyo he salido adelante. No me alcanzará la vida para regresar un poco de todo lo que me han brindado. El reconocimiento por este gran logro es única y exclusivamente para ustedes. Son los mejores padres y yo soy el hijo más afortunado. ¡Los amo!

A mis abuelos: **Ricardo Aceves †**, **Eva Martínez**, **Raúl Paniagua** y **Josefina Monroy**. Siempre estaré agradecido con la vida por tenerlos a ustedes conmigo. Les agradezco su amor, sus regaños, sus ejemplos, sus felicitaciones y los ánimos que me dan y seguirán dando. En todo momento los llevo y los llevaré en mi corazón.

A mi tía, **Griselda Paniagua**, por ser aquella que siempre demostró ser una mujer fuerte, y que incluso, nadando a contra corriente, siempre tuvo una sonrisa acompañándola. Gracias por tu ejemplo de superación y por tu sencillez. Eres una magnífica persona.

A **Sandra Raya**, por ser esa compañera de clases, amiga y novia que me permitió compartir este largo proceso estudiantil a su lado. Tú viviste conmigo todos los éxitos, fracasos, ilusiones, alegrías, tristezas y enojos. Sé que serás una excelente abogada y así como hoy festejo mi titulación, así festejaré cuando te titules. ¡Te amo!

A mis **familiares y amigos** que siempre estuvieron ahí para echarme porras y darme la mejor buena vibra; ustedes saben quiénes son y se les agradece infinitamente. Así como yo cuento con ustedes, también ustedes cuenten conmigo.

A mi maestro, jefe y asesor de tesis: **José Manuel Cervantes Bravo**. Gracias por ser la persona que creyó laboralmente en mí y me dio la oportunidad de iniciarme en el mundo del litigio y muy en particular en el apasionante Derecho del Trabajo. De no haberme dado la oportunidad de trabajar para Usted, tal vez esta investigación no existiría. Estoy bastante agradecido con la vida por estar rodeado de gente buena y permítame decirle que Usted, es una de ellas.

A mi **honorable jurado** por el valioso tiempo que dedicaron al presente trabajo de investigación y por sus labores académicas con las pasadas y presentes generaciones de abogados.

Al **Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana** por ser esa organización sindical que me permite dar mis primeros pasos en el campo laboral. En particular a su departamento jurídico que está integrado por personas valiosas de las cuales no solamente aprendo el litigio, sino también sobre la vida. La experiencia vivida a diario es increíble.

A la **Universidad Nacional Autónoma de México**; pero muy en especial a la **Facultad de Estudios Superiores Aragón** por ser, simple y sencillamente, mi *alma mater*. Por ser mi segundo hogar durante muchos años y por permitir mi formación académica y personal. El lograr formar parte de esta Universidad es el logro más importante de mi vida y ha sido la mejor y más enriquecedora etapa que he vivido. Sin duda alguna es y seguirá siendo la mejor universidad de México.

**“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”**

## **ÍNDICE**

|   |          |
|---|----------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>                                   | <b>1</b> |
| <br>  |          |
| <b>CAPÍTULO I</b>                                     |          |
| <br>  |          |
| <b>CUESTIONES INDIVIDUALES DE DERECHO DEL TRABAJO</b> |          |
| <br>  |          |
| I. Disposiciones Generales                            | 4        |
| A) Concepto de Derecho del Trabajo                    | 5        |
| B) Principios rectores del Derecho del Trabajo        | 5        |
| 1. Trabajo como derecho y deber social                | 5        |
| 2. Libertad en el trabajo                             | 6        |
| 3. Igualdad en el trabajo                             | 7        |
| 4. Estabilidad en el empleo                           | 9        |
| 5. Irrenunciabilidad del derecho                      | 10       |
| C) Trabajo digno                                      | 11       |
| D) Sujetos de Derecho del Trabajo                     | 12       |
| 1. Trabajador   | 12       |
| a) Trabajador de confianza                            | 13       |
| 2. Patrón   | 14       |
| E) Intermediario                                      | 14       |
| F) Régimen de subcontratación                         | 16       |
| G) Empresa y establecimiento                          | 17       |
| <br>  |          |
| II. Relaciones Individuales de Trabajo                | 18       |
| A) Contrato individual de trabajo                     | 19       |
| 1. Elementos esenciales                               | 19       |
| 2. Presupuestos de validez                            | 20       |
| 3. Requisitos de eficacia                             | 21       |
| B) Duraciones de las relaciones de trabajo            | 22       |

|   |    |
|---|----|
| C) Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo | 26 |
| D) Rescisión de las relaciones de trabajo                 | 28 |
| E) Terminación de las relaciones de trabajo               | 37 |

## **CAPÍTULO II**

### **CUESTIONES COLECTIVAS DE DERECHO DEL TRABAJO**

|  |    |
|--|----|
| I. Coaliciones   | 39 |
| II. Sindicato  | 39 |
| A. Antecedentes del concepto de Sindicato                          | 41 |
| B. Sistemas de sindicalización                                     | 43 |
| C. Clasificación de los sindicatos                                 | 43 |
| 1. Clasificación legal   | 44 |
| 2. Clasificación doctrinaria                                       | 45 |
| D. Requisitos para la constitución de un Sindicato de Trabajadores | 45 |
| 1. Requisitos de fondo   | 46 |
| 2. Requisitos de forma   | 50 |
| E. Obligaciones y prohibiciones                                    | 53 |
| F. Toma de nota  | 53 |
| G. Personalidad jurídica   | 54 |
| H. Relaciones  | 55 |
| 1. Con el patrón   | 55 |
| 2. Con otros sindicatos  | 56 |
| 3. Con el gobierno   | 56 |
| I. Disolución  | 56 |
| III. Contrato Colectivo de Trabajo                                 | 57 |
| A. Denominación  | 58 |

|  |    |
|--|----|
| B. Características                                     | 58 |
| C. Sujetos   | 59 |
| D. Contenido   | 61 |
| 1. Elemento fundamental o núcleo                       | 61 |
| 2. Elemento de envoltura                               | 61 |
| 3. Cláusulas ocasionales                               | 62 |
| E. Cláusulas   | 62 |
| 1. De admisión   | 62 |
| 2. De separación                                       | 63 |
| F. Forma   | 64 |
| G. Revisión  | 65 |
| H. Terminación   | 66 |
| <br>   |    |
| IV. Contrato-Ley                                       | 67 |
| A. Formación   | 68 |
| 1. A partir de una convención                          | 68 |
| 2. A partir de un contrato colectivo                   | 69 |
| B. Relación de Contratos-Ley vigentes                  | 70 |
| C. Diferencias entre Contrato Colectivo y Contrato-Ley | 71 |
| <br>   |    |
| V. Huelga  | 72 |
| A. Concepto  | 73 |
| B. Requisitos  | 74 |
| 1. Requisitos de fondo                                 | 74 |
| 2. Requisitos de forma                                 | 75 |
| 3. Requisitos de mayoría                               | 76 |
| C. Etapas del procedimiento de huelga                  | 76 |
| 1. Gestación   | 76 |
| 2. Prehuelga   | 77 |
| 3. Huelga  | 80 |

## **CAPÍTULO III**

### **TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

|  |     |
|--|-----|
| I. Definición  | 83  |
| A. Sujetos   | 85  |
| II. Antecedentes   | 86  |
| III. Requisitos legales                                      | 87  |
| IV. Objeto   | 88  |
| V. Distinción entre Intermediación y Subcontratación         | 90  |
| VI. Criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje | 91  |
| VII. Inobservancia constitucional y legal                    | 94  |
| A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos     | 94  |
| B. Ley Federal del Trabajo                                   | 96  |
| 1. Trabajo digno   | 96  |
| 2. Trabajo como artículo de comercio                         | 97  |
| 3. Interpretación de las normas de trabajo                   | 99  |
| 4. Prohibición de los patronos                               | 99  |
| 5. Comparación con trabajadores de confianza                 | 100 |
| 6. Sindicato   | 101 |
| 7. Contrato Colectivo y Contrato-Ley                         | 102 |
| 8. Recuento de trabajadores                                  | 102 |
| 9. Sanciones   | 104 |

## **CAPÍTULO IV.**

### **PROPUESTAS PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| I. Artículo 8              | 106        |
| II. Artículo 15-A          | 107        |
| III. Artículo 356          | 109        |
| IV. Artículo 360           | 110        |
| V. Artículo 931            | 112        |
| <b>CONCLUSIONES</b>        | <b>115</b> |
| <b>FUENTES CONSULTADAS</b> | <b>118</b> |

## **INTRODUCCIÓN**

Confucio, gran pensador chino, dijo: “Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”. Esta frase engloba el anhelo de todas las personas en este mundo por encontrar su vocación y vivir cómodamente de ella. Todo trabajador desea crecer económica, profesional, personal e intelectualmente; es el objetivo a seguir. El sueño de la clase trabajadora es elevar el nivel de vida, propio y de su familia, a cambio de desempeñarse en lo que mejor saben hacer y lo que más aman. Lamentablemente, muy pocas personas lo consiguen; todos aquellos anhelos pasan a segundo plano cuando por diversas situaciones no se tiene que comer, que vestir, donde vivir, y peor aún, cuando una familia depende de ti y de tu trabajo. Justo en ese momento es donde ya no se trabaja por gusto sino por necesidad. Lo único que no pierde ningún trabajador es la esperanza de conseguir un trabajo digno, tener estabilidad en él y no dejar de percibir el salario que tanto se gana con el sudor de su frente. ¡Afortunado quién lo consigue!

A lo largo de los años, la clase obrera ha luchado en contra de los patrones para conseguir mejores condiciones laborales y con ello conseguir, si no lujos, por lo menos una vida decorosa y un trato digno; con la intención de dejar atrás aquellas épocas de esclavitud y explotación.

Es por ello que los trabajadores se unieron a través de coaliciones, sindicatos o confederaciones, para hacer frente al patrón y lograr un equilibrio en las relaciones de trabajo. Muchas de las prestaciones que se encuentran actualmente en la Ley Federal del Trabajo son, sin duda, logros mismos de la clase trabajadora. Si no fuera por la lucha sindical, tal vez, seguiríamos siendo explotados... más explotados.

Ahora el trabajador y los sindicatos se encuentran con un nuevo enemigo: El Trabajo en Régimen de Subcontratación. Dicha figura, si bien es

cierto, se ha presentado durante las últimas décadas en México y en el mundo, fue hasta la reforma laboral del año 2012 en donde finalmente se legalizó en nuestro país, incluyéndose los artículos del 15-A al 15-D de la Ley Federal del Trabajo. Tales reformas son de mucho beneficio para el sector patronal, porque con ello pueden delegar ciertas áreas del proceso productivo de la empresa a una persona ajena o extraña, la cual sería especialista en dicha área, obteniendo como resultado un mejor servicio o producto a menor costo. En cambio, el trabajador lejos de obtener un beneficio, recibe una afectación en sus derechos tanto constitucionales como legales; no es una afectación directa sino indirecta, porque la Subcontratación lo que propone es incluir un patrón contratista a la relación laboral y con ello disminuir la carga de la obligación al patrón contratante.

Uno de los pocos beneficios que tiene el trabajador es la responsabilidad solidaria entre ambos patrones respecto a sus obligaciones laborales, de seguridad social, etc., solamente en caso de incumplimiento del patrón contratista pero sin eximir de la responsabilidad a este último.

Nuestro objeto de estudio con esta investigación es demostrar que la responsabilidad solidaria solamente opera tratándose de derecho laboral individual; pero cuando hablamos de derecho laboral colectivo esto no ocurre, ya que los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen de subcontratación entran a una especie de *limbo laboral* donde no pueden ejercer sus derechos laborales colectivos (sindicalización, negociación colectiva, etc.) en una empresa en la que día con día prestan sus servicios, pero no pertenecen a ella; la empresa donde si pueden ejercer sus derechos, muchas veces ni la conocen.

Para hacer frente a esta nueva figura laboral es conveniente reformar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y lograr con ello una

modernización en los derechos colectivos para que se adapten a las condiciones laborales y económicas que vivimos en la actualidad.

## **CAPÍTULO I**

### **CUESTIONES INDIVIDUALES DE DERECHO DEL TRABAJO**

#### ***I. Disposiciones generales***

El trabajo en México, se rige en su mayor parte por la Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del artículo 123, apartado A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ámbito de aplicación es para todo el territorio nacional.

El Diccionario de la Real Academia Española establece un concepto sobre el trabajo y es “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”. Esto significa que todas las personas que desempeñan un trabajo realizan algún esfuerzo, ya sea mayor o menor a cambio de obtener algún tipo de satisfactor, generalmente económico.

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, párrafo segundo, se maneja un concepto de legal de trabajo y este es: “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El Derecho del Trabajo es considerado como un derecho protector por la mayoría de los autores de la materia, ya que tiene como finalidad apoyar y proteger al trabajador, quien es económica y socialmente, la parte más débil y desprotegida en la relación obrero-patronal. Esto con el objetivo de lograr lo establecido en el artículo segundo de la Ley Laboral que en su parte conducente expresa: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social...”

## **A) Concepto de Derecho del Trabajo**

Existe una amplia variedad de conceptos respecto al Derecho del Trabajo ya que debido a su trascendencia e importancia se han hecho muchos esfuerzos por conceptualizar de forma clara a la materia.

Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>1</sup>

Para José Dávalos el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.<sup>2</sup>

## **B) Principios rectores de Derecho del Trabajo**

El derecho del trabajo en México tiene principios fundamentales que determinan su carácter social.

El mencionado tratadista, José Dávalos, menciona que el derecho del trabajo “se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones”.<sup>3</sup>

### **1. Trabajo como derecho y deber social**

Este principio se encuentra fundamentado en el texto del artículo 123 constitucional: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente

---

<sup>1</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 6ª ed., México, 1981, p. 132.

<sup>2</sup> Vid. DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, 21ª ed., México, 2014, p. 37.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 19

útil...”, y en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...”

El trabajo es un deber como regla de toda actividad y por eso se afirma que tanto en lo individual como en lo social, el trabajo es un deber para el hombre.

El célebre autor Mario de la Cueva tiene una interesante reflexión sobre el tema: “La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”.<sup>4</sup>

## ***2. Libertad en el trabajo***

Esta idea significa que la persona tiene total libertad para elegir la actividad o trabajo que más le acomode siempre y cuando tenga el carácter de lícito. Es una idea que se encuentra plasmada en la Constitución en su artículo 5º, que establece:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, 6ª ed., México, 1998, p. 109.

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

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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

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

### **3. Igualdad en el trabajo**

El principio de libertad como el de igualdad van de la mano porque son estrictamente necesarias, tanto una como la otra: *la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella.*<sup>5</sup>

En el principio de igualdad se desprenden dos subprincipios, los cuales son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Cuando se habla de “*trabajo igual, salario igual*” se debe tomar en cuenta el artículo 123, apartado A), fracción VII; el artículo 5º de la Ley Federal del

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 111

Trabajo en su fracción XI; así como los artículos 56 y 86 de la misma, que es sus partes conducentes establecen lo siguiente:

“Artículo 123, apartado A), fracción VII de la Constitución.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

“Artículo 5º de la Ley Laboral.- 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:

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 56 de la Ley antes mencionada.- 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 de la misma.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Queda bastante clara la idea del legislador, respecto a la igualdad que se debe presentar entre los trabajadores que desempeñan las mismas funciones en el mismo puesto y en las mismas condiciones y es que el salario debe ser igual de forma íntegra.

Tratándose de “*trabajo igual, prestaciones iguales*” se refiere igualmente a lo expresado por los artículos anteriores pero especificando todas y cada una de las partes integrantes del salario; al respecto el artículo 84 de la Ley nos menciona: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Gracias a este artículo queda en manifiesto que no sólo el salario son los pagos en efectivo por cuota diaria, sino todas las demás prestaciones que el patrón otorgue a los trabajadores por el cumplimiento de sus labores.

#### **4. Estabilidad en el empleo**

Debido a la actual época donde uno de los principales problemas son las crisis económicas mundiales, que afectan a la mayor parte del mundo y esto a su vez tiene como consecuencia, cifras récord de desempleo. Aquí es donde se vuelve más trascendente la figura jurídica de la *estabilidad en el empleo*; ya que es fundamental para el sano desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a todos los trabajadores.

Mario de la Cueva, reflexiona sobre la estabilidad en el empleo y nos explica que: “es la certeza del presente y del futuro, dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, por lo tanto, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia”.<sup>6</sup>

Por su parte Víctor Russomano afirma de manera muy amplia, que “son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 220

de sus modalidades. En este sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo”.<sup>7</sup>

Cuando se habla de la estabilidad en el empleo, estamos ante la presencia de un derecho a favor de la clase trabajadora y José Dávalos nos explica con dos razones:

- I. Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios (artículos 5º constitucional y 32 de la Ley), y
- II. Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública (artículos 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123, apartado “A”, fracción XXII, de la Constitución: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada... estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”)<sup>8</sup>

### **5. Irrenunciabilidad del Derecho**

Este principio es de suma importancia, debido a que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores; siendo mínima su observación no procederá su renuncia.

---

<sup>7</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor, La estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, 2ª ed., México, 1981, p. 13

<sup>8</sup> DÁVALOS, José, op. cit., p. 23

Tampoco debemos olvidar que en el primer párrafo del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que: “*Las disposiciones de esta Ley son de orden público...*” y su fracción XIII que señala: “*Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo*”.

### **C) Trabajo digno**

Esta figura es parte de una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación con fecha 30 de noviembre de 2012.

La misma se encuentra plasmada en el artículo 2 de la Ley en su párrafo 2º en donde el legislador conceptualizó de manera general lo que entiende por *Trabajo digno*:

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.

Con esta modificación al artículo 2º de la Ley, se toman como fundamento los derechos humanos laborales con los que todo trabajador debe contar en todo momento, sin restricción alguna. Asimismo en el artículo en cuestión, en el párrafo 3º se hace mención que el trabajo digno también comprende las actividades en colectividad de los trabajadores:

“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”.

#### ***D) Sujetos de Derecho del Trabajo***

En todas las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, los sujetos que siempre estarán presentes son los trabajadores y los patrones.

##### ***1. Trabajador***

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha sido mejor aceptado tanto en la doctrina como en la legislación es el de *trabajador*.

Trabajador es toda persona física que realiza una actividad personal, ya sea material o intelectual, con una finalidad productiva, y que libremente presta su trabajo bajo la dependencia de otra, por cuenta y riesgo de esta última, a cambio de una remuneración.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, establece que:

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

Se debe tener en cuenta los elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- El trabajador siempre será una persona física.

- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.

### ***a) Trabajador de confianza***

La Ley de 1931 empleó la fórmula empleado de confianza, la que fue sustituida tiempo después por el término trabajador de confianza. Las razones del cambio, no expresadas en la Exposición de Motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. Se parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.<sup>9</sup>

La Ley no establece un concepto en sí de trabajador de confianza, pero señala algunos elementos con los que se puede determinar cuándo se está en presencia de una función de confianza, datos que se localizan en los artículos 9 y 11, que establecen:

“Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

---

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p.p. 154-155

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

## **2. Patrón**

Es la persona que recibe los servicios del trabajador y es también conocido con diversas denominaciones, como: empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede tanto en la doctrina como en la legislación nacional. Los más comunes son los de patrón y empresario, ya que son los que presentan menos objeciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo maneja un concepto, muy práctico, en su artículo 10, primer párrafo, que a la letra dice:

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

### **E) Intermediario**

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios.<sup>10</sup>

La Ley Laboral tiene conceptualizada la figura del *Intermediario* en su artículo 12 y menciona que “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

---

<sup>10</sup> DÁVALOS, José, op. cit. p.p. 90 y 91

Una vez que se empieza a prestar el trabajo en la empresa o establecimiento, desde ese preciso momento se vuelven aplicables las disposiciones legales y las que hayan establecido dentro de la empresa, siempre y cuando no sean contrarias a la norma legal.

Dicha figura de la *intermediación* no debe generar costo alguno para el trabajador, ni mucho menos que los intermediarios reciban una retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. Esto tiene su fundamento en los artículos 123 constitucional, apartado A) fracción XXV; y 14 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

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

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

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

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

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. ...

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

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

### ***F) Régimen de subcontratación***

El trabajo sujeto al régimen de subcontratación es una figura jurídica laboral, incluida por el legislador en la reforma del 30 de noviembre de 2012 y con lo cual se crean los artículos 15-A al 15-D de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 15-A primer párrafo, de la multicitada Ley, se establece un concepto para diferenciar dicha figura de la *Intermediación* y que establece:

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es 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”.

Por ser el Trabajo en régimen de subcontratación, la figura de estudio en el presente trabajo de investigación, nos abocaremos en capítulos posteriores a precisar el tema a profundidad, para después elaborar nuestras propuestas, con el objeto de beneficiar en todo momento a la clase trabajadora, que con esta reforma se ven gravemente afectados sus derechos laborales, tanto individuales como colectivos.

## **G) Empresa y Establecimiento**

El Diccionario de la Real Academia Española maneja diversos conceptos respecto el significado de empresa, por mencionar alguno: “F. Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 16, maneja un concepto de *empresa*, y es: “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”; también en este mismo artículo, se maneja un concepto para establecimiento: “la unidad técnica que como *sucursal*, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

El establecimiento es parte integrante de la empresa y cada uno goza de cierta autonomía técnica con respecto a otros.

Esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmembran, creando unidades semejantes o complementarias.<sup>11</sup>

La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. En efecto, el empresario ya no puede decir, remedando a Luis XIV: “la empresa soy yo”.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> DÁVALOS, José, op. cit. p.p. 94

<sup>12</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, et al., Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 91ª ed., México, 2014, p. 116.

## ***II. Relaciones Individuales de Trabajo***

En el mundo laboral existe una diversidad de formas o circunstancias en que nace una relación de trabajo y la Ley en el artículo 20 es bastante clara y contundente: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen...”. El acto más común, es el contrato mismo.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo.

José Dávalos, aclara, “que el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”.<sup>13</sup>

Asimismo, el mencionado autor, establece de forma muy práctica, que la relación de trabajo cuenta con ciertos elementos que nos ayudarán a identificar fácilmente cuando nos encontremos en dicha situación. Tales elementos son los subjetivos y los objetivos. Los subjetivos son el trabajador y patrón; los objetivos se refieren a la prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Para presumir la existencia de una relación de trabajo o un contrato, la Ley en el artículo 21, sin mayores candados o requisitos, establece que “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

---

<sup>13</sup> DÁVALOS, José, op. cit. p.p. 97

## **A) Contrato individual de 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” (artículo 20, segundo párrafo).

No importando la denominación que se le dé al contrato, si cumple con los requisitos antes mencionados, estará sujeto a las normas laborales.

### **1. Elementos esenciales**

Los elementos esenciales en el contrato o en la relación de trabajo, siempre serán el consentimiento y el objeto.

En el consentimiento siempre existirá la voluntad de todos los sujetos, es decir, el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una persona moral, bastará que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

El contrato se supone aun cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es sólo un elemento formal y de importancia relativa.

Mientras que el objeto del contrato de trabajo pueden ser:

- Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- Por parte del patrón, consiste en la obligación de pagar un salario

## **2. Presupuestos de validez**

Para que en un contrato de trabajo exista la total validez se necesita de los siguientes elementos: capacidad, ausencia de vicios del consentimiento, licitud en el objeto y la forma.

Respecto a la *capacidad*, se refiere a la edad de los trabajadores y es que la Constitución mediante Decreto de fecha 17 de junio de 2014, publicado en el Diario Oficial de la Federación, se reformó el artículo 123 fracción III y señala que queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de quince años; mientras que la Ley Federal del Trabajo prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, y el de los mayores de esa edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política; esto con fundamento en el artículo 5º, I; 22 y 23 de la Ley.

“La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez”.<sup>14</sup>

Los trabajadores que cuenten con 16 años de edad pueden prestar libremente sus servicios.

Respecto a la *ausencia de vicios del consentimiento* la Ley señala que existe un vicio y es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 211

la nulidad del contrato de trabajo y esto lo encontramos en el artículo 47, fracción I.

Respecto a la *licitud*, en el artículo 5° se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

Tratándose de la *forma*, si llegara a faltar este requisito no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los derechos prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda (artículo 784).<sup>15</sup>

### **3. Requisitos de eficacia**

Existen aspectos importantes para que se logre la eficacia en los contratos de trabajo y se refiere tanto a la interpretación de los mismos como a la modificación de las relaciones de trabajo.

Tratándose de la *interpretación de los contratos*, se debe tener presente el artículo 31 de la Ley y al respecto nos menciona que “los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado...”, ese precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en realidad las normas mínimas de los trabajadores en la

---

<sup>15</sup> DÁVALOS, José, Op. cit., p.p. 102 y 103

fuentes del trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres.

Por su parte, el artículo 18 de la Ley establece que en la aplicación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

La *modificación de las relaciones individuales de trabajo*, se da cuando ocurre la sustitución de alguno de los elementos o términos. Esta modificación puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral, por ejemplo: la sustitución del patrón.

Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo; entonces será una modificación objetiva.

Cuando la modificación sea expresa, se debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 33, párrafo segundo, es decir, debe ser por escrito y contener una descripción de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en el convenio o contrato.

## ***B) Duraciones de las relaciones de trabajo***

Las *relaciones de trabajo por tiempo indeterminado*, individual, constituye la regla general respecto a las demás relaciones de trabajo reconocidas por la Ley. Claramente lo podemos observar en lo dispuesto por el artículo 35 que establece:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar

sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

La *relación por obra determinada* atiende al objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

En el caso del contrato de obra determinada la materia del contrato se debe especificar; por eso el artículo 36 de la Ley establece que: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”. De esto depende que efectivamente se trate de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato.

La *relación por tiempo determinado*, a diferencia del contrato por obra determinada no atiende a ninguna modalidad, es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.

Al respecto el artículo 37 de la Ley establece los casos en que se puede presentar una relación por tiempo determinado y es en los siguientes casos:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

La *relación de trabajo por inversión de capital determinado*, constituye una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, ya que una relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido, es decir, cuando se haya agotado la cantidad de dinero destinada para ese objeto. Al respecto el artículo 38 de la Ley dispone:

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

Respecto a los *trabajadores de planta y trabajadores eventuales*: “...la doctrina precisó los conceptos: a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación; b) La doctrina marcó una segunda característica: los trabajadores de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte; c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características antes apuntadas; d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de los turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales.

El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos (puede consultarse como típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970); en él se dividieron los trabajos de planta continuos, trabajadores de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los

ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que son una actividad cíclica”.<sup>16</sup>

En el *trabajo de temporada*, el artículo 35 de la Ley dice que las relaciones de trabajo pueden ser por temporada o por tiempo indeterminado. “Siempre se ha considerado que el trabajo de temporada es de tiempo indeterminado o de planta. En los términos de los artículos 35 y 39-F ahora se le regula aparte, y se le daña al dejarlo en la indeterminación confusa, ya que puede ser un contrato a prueba, un contrato de capacitación inicial, un contrato para labores discontinuas, fijas y periódicas de carácter discontinuo, en las que no se exigen las labores toda la semana, el mes o el año. Esta normatividad enmarañada y amañada no tiene sentido, está dirigida a dañar a los trabajadores. Lo cierto es que existen elementos jurídicos suficientes para ratificar que el trabajo de temporada siempre ha sido y es de planta”.<sup>17</sup>

El trabajo de *capacitación inicial*, según se establece en los artículos del 39-B al 39-F, que este contrato tiene como fin que el empleado adquiera los conocimientos o habilidades necesarios en la actividad para la que vaya a ser contratado. También señala que tendrá una duración de tres meses y hasta seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, de carácter general, o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

El trabajo *a prueba* como se establece en el artículo 39-A manifiesta que: En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, que no excederá de treinta días. También dice que tiene por finalidad verificar que el trabajador

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario: Op. Cit., p. 226

<sup>17</sup> DÁVALOS, José, Op. cit., p.p. 117 y 118

cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para realizar el trabajo que va a desarrollar.

También se señala en el artículo antes referido, que el periodo de prueba puede extenderse hasta 180 días cuando se trate de puestos de dirección o gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Luego el artículo 39-C habla del trabajo a prueba o de capacitación inicial.

En seguida el artículo 39-D se refiere a los periodos de prueba y de capacitación inicial, para disponer que son términos improrrogables.

Regresando al artículo 39-A, tercer párrafo, menciona que para dar por terminada la relación laboral el patrón tomará en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

### ***C) Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo***

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: “La suspensión de las relaciones individuales es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando advierta alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.<sup>18</sup>

Al respecto la Ley en su artículo 42 maneja un concepto sobre la suspensión de las relaciones de trabajo: “Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón...”

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario: Op. cit., p. 234

Cuando se presenta la suspensión de la relación de trabajo, el patrón deja de pagar el salario al trabajador y este deja de prestar el servicio; pero mantiene ciertos beneficios, como son:

- *La continuidad en los beneficios de la seguridad social.* El trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen.
- *Temporalidad.* Una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral.
- *Reserva de la plaza para el trabajador.* Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.
- *Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa.* Esta consecuencia es excepcional, se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo.
- *Inalterabilidad del contrato.* Aun cuando la relación esté suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y deben observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión.

El artículo recientemente citado señala los casos en que procede la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón,

tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

#### ***D) Rescisión de las relaciones de trabajo***

“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.<sup>19</sup>

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo de trabajo.

Al respecto José Dávalos explica que la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

---

<sup>19</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor: Op. cit., pp. 13 y 14.

“I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.

III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.”<sup>20</sup>

Es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Según Mario de la Cueva, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa.<sup>21</sup>

Dice además que en caso de no observar el patrono dicha formalidad, “no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión”, lo que tendrá como consecuencia que, si se prueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.

Por otro lado, el trabajador no tiene por qué estar esperando que le entreguen personalmente el escrito de aviso del despido; conforme al artículo

---

<sup>20</sup> DÁVALOS, José, Op. cit., p. 144

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario: Op. cit., p. 253

518 puede presentar su demanda ante la Junta al día siguiente de la rescisión o dentro de los dos meses siguientes.

La parte final del artículo 47, que la constituyen cuatro párrafos, quedó de la siguiente forma:

“El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.

Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso es que no es adecuado hablar sólo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro. Estos conceptos son los utilizados por el artículo 123, fracción XXII de la Constitución.

Al respecto señala Trueba Urbina: “El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo.”<sup>22</sup>

Para Néstor de Buen el despido “es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.<sup>23</sup>

José Dávalos explica que “el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido”.<sup>24</sup>

El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto sucede se abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, respecto del derecho de

---

<sup>22</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, et al., Op. cit. p. 139

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, 15ª ed., México, 2001, p. 80.

<sup>24</sup> DÁVALOS, José, Op. cit., p. 149

antigüedad, etc. Esto es en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento del contrato; si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

El artículo 47 de la Ley establece los casos en que se puede presentar el despido, como son:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio,

el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses: Acción de cumplimiento del contrato o reinstalación, y acción de indemnización constitucional. El trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización, ya que no es posible que ejercite las dos acciones al mismo tiempo.

Se debe tener en cuenta que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Conforme a los párrafos primero y segundo del artículo 48, los salarios vencidos se computan desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, es decir un año, a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

El párrafo tercero del artículo 48 dispone que si en el año mencionado, doce meses, no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagará al trabajador el dos por ciento mensual sobre el importe de los tres meses de salario de la indemnización constitucional y de los doce meses de los salarios vencidos, en total quince meses.

También es importante mencionar lo establecido en el párrafo cuarto del artículo en cuestión y es que en caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Otro tipo de rescisión de la relación de trabajo es cuando se habla del *retiro*, y para José Dávalos el retiro es “la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral”.<sup>25</sup>

Las causas de retiro se encuentran establecidas en el artículo 51 de la Ley y son las siguientes:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

---

<sup>25</sup> DÁVALOS, José, Op. cit., p. 173

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Estas son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

El trabajador que por causa imputable al patrón rescinde el contrato o relación de trabajo, tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad entre otras.

### ***E) Terminación de las relaciones de trabajo***

Mario de la Cueva conceptualiza la rescisión y la terminación de la relación laboral con el objeto de realizar una distinción entre ambas figuras:

“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.”<sup>26</sup>

Al respecto la Ley en su artículo 53 menciona cuales son las causas en que se puede presentar la terminación de las relaciones de trabajo:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA, Mario: Op. cit., p. 241 y 242

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

Las cuatro primeras fracciones se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto que la fracción V a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

## **CAPÍTULO II**

### **CUESTIONES COLECTIVAS DE DERECHO DEL TRABAJO**

#### ***I. Coaliciones***

El título séptimo de la Ley Federal del Trabajo referente a las Relaciones Colectivas de Trabajo en su capítulo I, artículo 354 y 355, menciona que la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones en todas las relaciones de trabajo.

Por coalición, partiendo del concepto legal, se refiere a que es “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

#### ***II. Sindicato***

Cuando se habla sobre Coalición y Sindicato nos encontramos con un derecho que es la base de estas dos figuras centrales del Derecho Colectivo de Trabajo y es el derecho de reunión, cuyo fundamento se encuentra en el artículo 9º constitucional.<sup>27</sup>

La finalidad del derecho de reunión consiste en que un grupo de hombres y mujeres, agrupados de forma temporal o permanente se encuentren juntos, piensen juntos o actúen conjuntamente.

---

<sup>27</sup> Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Una vez que el derecho de reunión se ejerce con fines estrictamente laborales es cuando se comienza a hablar de Coalición o Sindicato y es cuando nos encontramos ante la presencia del artículo 123 constitucional, fracción XVI, en la que establece la libertad de coalición y sindicalización: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Los patrones en México se han canalizado por otros medios, bien formando cámaras que se agrupan en confederaciones, todas ellas reconocidas por la Ley, bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.

Coalición y Sindicato no son sinónimos, como ya se mencionó anteriormente, el primero es sólo un acuerdo temporal, mientras que el segundo es de carácter permanente, así lo señala el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo:

“...los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.”

El concepto legal de Sindicato se encuentra establecido en el artículo 356 y señala que:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

El sindicato puede realizar todas las actividades que se traduzcan en el mejoramiento social, cultural, deportivo, etcétera, de sus trabajadores miembros.

## **A. Antecedentes del concepto de Sindicato**

Para entender mejor el concepto antes citado sobre Sindicato es conveniente mencionar los antecedentes tanto doctrinarios como legislativos.

En Inglaterra se definió a la *Trade Union* como “Toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros o entre patronos y patronos o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio”.<sup>28</sup>

En Francia, en 1884, se expidió una ley sobre sindicatos, pero sin dar un concepto de dichas asociaciones.

Paul Pic y Georges Scelle propusieron esta definición de sindicato: “El sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas”.<sup>29</sup>

En Alemania Hueck-Nipperdey dieron un concepto de asociación profesional: “Es una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios”.<sup>30</sup>

En España, Gallard Folch definió al sindicato como “la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 2ª ed., México, 1954, p. 393.

<sup>29</sup> Citado por DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 394

<sup>30</sup> Idem.

clases respectivas en determinadas profesiones, industrias, o ramas de éstas”.<sup>31</sup>

En México se presentan los siguientes antecedentes más relevantes:

**I. Salvador Alvarado en Yucatán.** Expidió las leyes llamadas “Las Cinco Hermanas”: La Ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos. Además esta ley “Ley Alvarado” reglamentó instituciones colectivas como son: asociaciones, contratos colectivos y huelgas.

**II. Ley de Cándido Aguilar expedida en Veracruz en 1918.** Es la primera que reglamentó al artículo 123 constitucional. En el artículo 142, se refirió a los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como “los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.

**III. Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.** En el artículo 235 se estableció: “Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio, o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.

---

<sup>31</sup> Ibídem, p. 395.

**IV. Ley Federal del Trabajo de 1931.** En el artículo 232, dio este concepto de sindicato: “Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

**V. Ley Federal del Trabajo de 1970.** En el artículo 356 señala: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

La definición del artículo 356 de la vigente Ley Federal del Trabajo es una de las más completas por la precisión de la finalidad que asigna al sindicato y por la calidad de las personas que pueden integrarlo.

### ***B. Sistemas de sindicalización***

Existen dos formas de sindicalización posibles: plural y singular.

La Ley, siguiendo los lineamientos de la libertad sindical consagrados en la Constitución, adopta el sistema de sindicalización plural, esto es, que en una misma empresa, industria o región pueden constituirse tantos sindicatos como lo deseen los trabajadores.

La sindicalización única tiene como principio que en una misma empresa, industria o región solamente puede constituirse un sindicato.

### ***C. Clasificación de los sindicatos***

Cuando se habla de Sindicatos no hablamos de una categoría universal o de una figura jurídica y social única, sino de una variedad de situaciones que da lugar a diversos tipos de sindicatos, desde la forma en cómo se integran

hasta su postura y combatividad hacia el patrón; es decir, su clasificación legal y doctrinaria.

### **1. Clasificación legal**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 establece la clasificación legal de los Sindicatos y menciona que se pueden integrar de la siguiente manera:

- I. **Gremiales.** Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aun cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores Carpinteros.
- II. De **Empresa.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. A diferencia del Sindicato Gremial, aquí no tiene importancia que las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros sean distintas. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de la Planta Ford de Cuautitlán.
- III. **Industriales.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. En este tipo de sindicato en lugar de agrupar a los individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción.
- IV. **Nacionales de Industria.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. Ejemplo: Sindicato de

Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

- V. **De oficios varios.** Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores de Oficios Varios del Municipio de Jacona, Michoacán.

## ***2. Clasificación doctrinaria***

Esta clasificación es la señalada por la doctrina y va en relación al grado de combatividad y de autonomía que puedan llegar a poseer:

- I. **Sindicato Blanco.** Cumple formalmente todos los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón.
- II. **Sindicato Amarillo.** Pretende la colaboración de clases; es base de su filosofía buscar la armonía entre el patrón y los trabajadores.
- III. **Sindicato Rojo.** Es el sindicato revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

## ***D. Requisitos para la constitución de un Sindicato de Trabajadores***

Para que se constituya un Sindicato se deben reunir diversos requisitos señalados en la Ley y otros distintos que la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje usualmente exigen.

Los requisitos para la constitución de un sindicato de trabajadores son: en cuanto al fondo y en cuanto a la forma.

## **1. Requisitos de fondo**

Como lo menciona el artículo 364 de la Ley Laboral, para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan 20 trabajadores en servicio activo, por lo menos.

Las únicas limitaciones a los sindicatos son las referentes a los:

- I. Trabajadores extranjeros
- II. Trabajadores menores de edad, y
- III. Trabajadores de confianza

Los trabajadores extranjeros, como se señala el artículo 372 fracción II de la Ley: “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:... II. Los extranjeros”. Es decir, pueden formar parte de los sindicatos, mas no de la directiva; ser dirigente de un sindicato es prerrogativa de los nacionales.

Las limitaciones a los trabajadores menores de edad, se encuentra en el artículo 362 que refiere: “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”. Es decir, ninguna persona que ilegalmente trabaje siendo menores a esta edad, por consecuencia no pueden formar parte de algún sindicato. El artículo 372, en su fracción I, prohíbe que formen parte de la directiva de un sindicato los trabajadores menores de dieciséis años.

En la situación de los trabajadores de confianza, entre ellos los representantes del patrón, no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, esto viene contemplado en el artículo 363 de la Ley multicitada.

Sin embargo, jurídicamente tienen derecho a sindicalizarse; pero sería un sindicato conformado únicamente por trabajadores de la misma naturaleza, es decir, trabajadores de confianza.

El derecho de libertad sindical se distingue del derecho de reunión consignado en el artículo 9º constitucional, porque el primero sólo puede ejercitarse por las personas que tengan la calidad de trabajadores o patrones, en tanto que el derecho de reunión todo mundo puede ejercerlo.<sup>32</sup>

El derecho sindical se caracteriza por obligar a los patrones a tratar con los sindicatos y a celebrar con ellos un contrato colectivo de trabajo, cuando los sindicatos lo soliciten; si aun así el patrón se niega aceptarlo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, esto viene establecido en el artículo 450 de la Ley.

El sindicato está constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Un aspecto muy importante sobre los requisitos de fondo es lo referente a sus estatutos, es decir a su organización, estos constituyen la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato.

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala los mínimos legales con los que deben contar los estatutos de los sindicatos, sin los cuales no podrá otorgarse su registro.

Dichos requisitos son los siguientes:

- I. Denominación que le distinga de los demás;

---

<sup>32</sup> DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 2013, p. 9.

- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
  - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
  - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
  - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
  - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
  - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
  - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

## **2. Requisitos de forma**

Además de los requisitos de fondo anteriormente mencionados, en la Ley se encuentran otros requisitos, algunos de los cuales son previos a la existencia legal del sindicato y otros que se relacionan con su finalidad.

El registro de los sindicatos debe realizarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones, en los casos de competencia federal, y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local.

En caso de que se niegue el registro a los sindicatos, tienen abierta la posibilidad de inconformarse, como lo indica la Ley. En todo caso, también tienen la vía de amparo indirecto ante la negativa del registro sindical, amparo para cuya promoción quien está legitimado es el propio sindicato y no sus integrantes en lo particular.

Los documentos que se deben presentar para el registro de un sindicato son, de conformidad con el artículo 365 de la Ley, los siguientes:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Dichos documentos deben ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de actas del sindicato interesado, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Al respecto, el artículo 357 de la Ley establece claramente el respeto a la actividad sindical, que debe ser autónoma y bajo ninguna circunstancia depender de la autorización de la autoridad: “Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

El registro es sólo un acto por el cual la autoridad da fe de la constitución legal de un sindicato; tiene naturaleza meramente declarativa, pero no constitutiva.

José Dávalos, muy acertadamente, señala que: “El registro de los sindicatos, es un acto claramente administrativo y no un acto jurisdiccional, porque no se pretende resolver ninguna controversia preexistente. En todo caso, para que el registro surta todos sus efectos debe tramitarse ante la autoridad laboral competente”.<sup>33</sup>

De igual forma, en el convenio 87 de la OIT, ratificado por México, en el artículo 2º señala: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...” Conforme al artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, este instrumento normativo tiene mayor jerarquía que la misma Ley Federal del Trabajo.

El registro de los sindicatos podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para

---

<sup>33</sup> DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 2013, p. 17.

todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. Todos estos señalamientos se encuentran establecidos en el artículo 366 de la citada Ley.

### ***E. Obligaciones y prohibiciones***

En el artículo 377 de la Ley, se señalan las obligaciones que tienen los sindicatos en cuanto a su funcionamiento, como son:

“I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros”.

Tratándose de las prohibiciones, se encuentran contempladas en el artículo inmediato siguiente:

“I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”.

### ***F. Toma de nota***

Como ya se mencionó anteriormente, una vez que se registra el sindicato ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas Locales de

Conciliación y Arbitraje, según corresponda, conforme a las obligaciones de los sindicatos, los cambios de directiva y las modificaciones de los estatutos deben informarse dentro del término de diez días, a la autoridad que haya hecho el registro, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas. También los sindicatos deben informar, por lo menos cada tres meses, sobre las altas y bajas de sus miembros. A este acto administrativo se le conoce comúnmente como “toma de nota”.

En el artículo 377 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, no se deduce la atribución de la autoridad registradora para resolver sobre el registro de los cambios o modificaciones en la directiva de los sindicatos y sus estatutos. Simplemente se impone a los sindicatos la obligación de comunicarlos a la autoridad, para que “tome nota” de los cambios.

### ***G. Personalidad jurídica***

La personalidad jurídica de los sindicatos y su capacidad legal se encuentran contempladas en el artículo 374 de la misma Ley.

La propia Ley establece limitaciones a la capacidad jurídica de los sindicatos. El sindicato, por su propia naturaleza, tiene capacidad patrimonial, lo que implica el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles; así como para su autodefensa.

Un sindicato puede comparecer a nombre de un trabajador en defensa de sus intereses individuales, hasta el momento que el empleado desee hacerlo por sí mismo. Así lo hará saber formalmente ante la autoridad respectiva; en ese momento cesa la representación sindical.

La representación del sindicato se encuentra a cargo del Secretario General o la persona que designe su directiva, a no ser que los estatutos dispongan alguna otra forma de representación.

Los dirigentes de los sindicatos acreditarán su personalidad ante la Junta a través de la certificación que les extienda la autoridad ante la que quedó registrado el sindicato y la directiva del sindicato.

## ***H. Relaciones***

El sindicato para el desempeño de sus funciones debe estar en constante contacto con el patrón, con otros sindicatos y hasta con el mismo gobierno; la relación con cada uno de ellos reviste una forma distinta.

### ***1. Con el patrón***

El autor citado en diversas ocasiones, José Dávalos, menciona que las relaciones de los sindicatos con el patrón pueden ser violentas o pacíficas.

“Violentas: Por el ejercicio del derecho de huelga. Conviene aclarar que la huelga no es derecho exclusivo de los trabajadores sindicalizados, sino de todos los trabajadores. Una coalición propiamente dicha puede emplazar y estallar una huelga.

Pacíficas: Se traduce en dos instituciones: el contrato colectivo de trabajo y la participación de los sindicatos en la gestión con la empresa.

La celebración del contrato colectivo es una facultad que le corresponde exclusivamente al sindicato, según se desprende de los artículos 386, 387 y 388.

En cuanto a la gestión de los sindicatos con la empresa, consiste en la representación de los agremiados ante el patrón en todos los actos jurídicos o sociales que tiendan a la defensa y beneficio de aquellos”.<sup>34</sup>

## **2. Con otros sindicatos**

Las relaciones intersindicales se traducen en la libertad para la formación de agrupaciones sindicales, federaciones o confederaciones y en la libertad para formar parte de organizaciones internacionales. Las relaciones intersindicales también se manifiestan en la participación en las huelgas por solidaridad.

Las federaciones se constituyen con dos o más sindicatos en la misma entidad federativa. Las confederaciones se componen de federaciones o de dos o más sindicatos en diversas entidades federativas.

## **3. Con el gobierno**

El sindicato por el desempeño de sus funciones entra en contacto con el Gobierno y esta relación se traduce en el reconocimiento que le otorga el propio Estado para que intervenga en el ejercicio de algunas funciones públicas; como lo es, la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 648), en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa (artículo 575) y en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo 551).

### **I. Disolución**

Para que se presente la disolución de una organización sindical pueden existir tres supuestos, entre ellos:

---

<sup>34</sup> DÁVALOS, José, Op. cit., p.p. 25 y 26

- Cuando ya no se cuenta con el número mínimo de veinte trabajadores en servicio activo que exige la Ley en su artículo 364, para la constitución de un sindicato.
- Cuando por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren o por transcurrir el término fijado en los Estatutos.
- Cuando el sindicato no cumple alguno de los requisitos legales y su actividad afecta a alguna persona, puede ejercitar la acción de cancelación del registro de ese sindicato.

### ***III. Contrato Colectivo de Trabajo***

Tiene sus orígenes a finales de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de los trabajadores agrupados en sindicatos. En donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene el contrato colectivo de trabajo es en la Carta de Querétaro de 1917.

En el Contrato Colectivo que se estableció en la Constitución de 1917, se reconoció el principio de la lucha de clases: trabajo y capital. Por eso participan en su elaboración los patrones y trabajadores; del choque de las dos fuerzas resulta el Contrato Colectivo.

La forma en cómo se llega al establecimiento de un Contrato Colectivo de trabajo es a través de la negociación, la huelga y el laudo colectivo.

La negociación y la huelga es un instrumento que utilizan los trabajadores y que se impone a los patrones. Cuando el sindicato emplaza a huelga al patrón para que firme el Contrato Colectivo, surge la fuerza del número ante la fuerza del capital. Los facultados para firmar el Contrato Colectivo son el sindicato y el patrón.

El laudo colectivo es la conclusión del procedimiento jurisdiccional al que acuden los trabajadores, procedimiento establecido precisamente para resolver los conflictos colectivos económicos (artículos del 900 al 919).

### ***A. Denominación***

PAUL PIC, en Francia, lo llama contrato colectivo o convención colectiva de trabajo. La doctrina alemana, NIPPERDEY-KASKEL, lo denomina contrato de tarifa. En Sudamérica, UNSAÍN lo llama contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifas, indistintamente.

Es cierto que solamente se trata de una simple denominación, que sirve para expresar un hecho concreto del mundo laboral.

En México se adopta la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo, ya que en el artículo 386 de la Ley se establece un concepto para la figura en cuestión:

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

### ***B. Características***

Una de las principales características es que para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se

celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Además de esta característica debemos señalar otra que es muy importante y que da lugar a que el contrato colectivo mexicano se denomine contrato de empresa. Hago referencia a lo preceptuado en el artículo 396 de la Ley, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Respecto de la característica de inmediatez, consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente y de forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.

### **C. Sujetos**

En el contrato colectivo de trabajo encontramos que los sujetos son: los sindicatos, personas morales, y las personas físicas o morales que son los patrones.

Como ya se habló anteriormente, puede darse el caso que en una empresa existan varios sindicatos, por lo que el artículo 388 resuelve tal problema de la siguiente forma:

“I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa”.

Se afirma aquí el criterio del interés mayoritario, al cual se sujeta la voluntad de las minorías. Conviene aclarar que para el cómputo de esta

mayoría deben tomarse en cuenta los trabajadores que prestan servicios para la empresa y no sólo a los trabajadores presentes en la diligencia de recuento.

Es conveniente señalar que la titularidad del contrato colectivo de trabajo debe promoverla un sindicato de la misma rama industrial de la empresa demandada.

Al respecto la fracción II de este mismo artículo señala que: “Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión”. Es decir, en el caso de que la empresa firme el contrato colectivo con el conjunto mayoritario de los diversos sindicatos gremiales, ese conjunto será el titular del contrato, y los sindicatos minoritarios se sujetarán a esa titularidad y a ese contrato. Si esos sindicatos mayoritarios no se ponen de acuerdo entre ellos, cada sindicato mayoritario firmará un contrato colectivo para su respectiva profesión.

De igual forma el artículo maneja otra hipótesis, la cual se encuentra establecida en la fracción III, que al respecto señala: “Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria”. Si el sindicato gremial firma el contrato colectivo por separado, se establecen en dicho contrato las condiciones de los trabajadores de ese gremio. Puede darse que en el sindicato de empresa permanezcan trabajadores del gremio a que se refiere el contrato mencionado anteriormente; los trabajadores de un gremio afiliado al sindicato de empresa se sujetarán a las condiciones de trabajo establecidas en aquel contrato colectivo firmado con el sindicato gremial. Relación semejante ocurre cuando concurren un sindicato gremial y uno de industria.

## ***D. Contenido***

El contrato colectivo de trabajo debe contar con ciertos requisitos para que pueda tener validez y otros tantos requisitos para que se cumpla el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

### ***1. Elemento fundamental o núcleo***

Este elemento es aquel que se establece en el artículo 391 en el que se previene que en el contrato colectivo de trabajo se establecerán el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, nombres y domicilios de las partes, empresas o establecimientos en los que se aplicará; su duración, si por tiempo u obra determinados o por tiempo indefinido.

En el contrato colectivo de trabajo no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

### ***2. Elemento de envoltura***

Aquí se encuentra constituido por las cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo. Como por ejemplo el artículo 395 que habla sobre la cláusula de admisión; los artículos 397, 398, y 399 establecen el plazo de vigencia del contrato colectivo de trabajo y la posibilidad de revisarlo cada dos años; el artículo 401 señala las causas de terminación del contrato colectivo; el artículo 392 da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas para ejercer funciones económicas y sociales que, de pactarse obligatorias, se ejecutarán por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las materias a que este grupo de disposiciones se refieren, para cobrar eficacia, tienen que ser incluidas en el contrato colectivo de trabajo; es facultativo para las partes incluirlas, pero no se las puede pactar más que a través del contrato colectivo.<sup>35</sup>

Debe destacarse que el artículo 390 establece que el contrato colectivo de trabajo, para que no sea objeto de una nulidad, deberá celebrarse por escrito.

### **3. Cláusulas ocasionales**

Estas cláusulas se refieren a las condiciones en que concluirá la huelga y a las condiciones en que se reanudarán las labores; obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la huelga (artículo 937), fecha a partir de la cual regirán las nuevas condiciones de trabajo; la reinstalación de los trabajadores separados del empleo, etc.

### **E. Cláusulas**

Uno de los temas más controvertidos en el ámbito del derecho colectivo del trabajo es, sin duda, el relativo al establecimiento en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, de las llamadas cláusulas de ingreso o de preferencia sindical y de separación (derogada).

#### **1. De admisión**

Mario de la Cueva, la denomina *cláusula de exclusión de ingreso* y es “una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al

---

<sup>35</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manuel de Derecho Obrero, Editorial Fuentes editores, 6ª ed., México, 1984, p. 257.

empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo”.<sup>36</sup>

Para José Dávalos, “es aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contratante”.<sup>37</sup>

No es un mandato legal el que impone esta obligación al patrón; es una cláusula que puede o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

En los contratos en los que se pacta la cláusula de admisión, se limita la facultad del patrón para seleccionar libremente al personal; pero si el sindicato no presenta a los trabajadores para cubrir cierta plaza en un tiempo determinado, el patrón podrá ocuparla libremente. Asimismo, es común que se establezca la facultad patronal de no aceptar al candidato dentro de un plazo determinado, caso en el cual el sindicato debe proponer a otro candidato.

## **2. De separación**

Consiste en la facultad del sindicato titular del contrato colectivo, de solicitar y obtener del patrón la separación de los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Dicha figura jurídica se encontraba regulada en el artículo 395 en su párrafo segundo que a la letra establecía:

“Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, 9ª ed., México, 1998, p. 308.

<sup>37</sup> DÁVALOS, José, Op. cit., p. 43

Con la reforma de 30 de noviembre de 2012 quedó derogado lo relativo a la cláusula de separación, quedando únicamente el primer párrafo referente a la cláusula de admisión.

#### ***F. Forma***

En reiteradas ocasiones se ha comentado en este trabajo de investigación, que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, tal y como se encuentra señalado en el artículo 390. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero se depositará ante la Junta Federal o en la Local de Conciliación y Arbitraje. Surtirá sus efectos el contrato desde la fecha y hora en que se deposite el documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

La personalidad de la mesa directiva del sindicato se probará, para efectos de la celebración del contrato colectivo de trabajo, por medio de la copia certificada del registro del sindicato y de su directiva.

Respecto a las condiciones laborales, el artículo 394 dispone: “El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento”.

Tratándose de su alcance el artículo 396 establece que: “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184”. Es decir, las condiciones de trabajo pactadas en el contrato colectivo se extienden a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario contenida en el mismo contrato colectivo.

## **G. Revisión**

Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes.

La duración de dicho contrato es de dos años, como lo señala el artículo 399; con la revisión, la lucha de intereses entre trabajadores y patrones se suaviza. Debe destacarse que no es forzoso que transcurran los dos años para que el contrato pueda ser revisado a petición de una o de las dos partes; puede ser revisado en cualquier tiempo, así lo señala el artículo 426.

En el contrato colectivo sea por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión deberá hacerse sesenta días antes del vencimiento del contrato y el cómputo del término se calculará a partir de la fecha del depósito.

Referente a los sujetos de la relación contractual, el artículo 398 menciona: "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.”

Ahora bien, si ninguna de las partes solicitó la revisión ni emplazó a huelga, se entiende que el contrato tácitamente está prorrogado por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

#### ***H. Terminación***

El contrato colectivo de trabajo termina por:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. Otras de las causas de extinción del contrato colectivo pueden ser el cierre de la empresa debido a fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia prima, concurso, quiebra, etc.

Si firmado un contrato, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Ahora bien, si se disuelve el sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o es la terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

#### **IV. Contrato-Ley**

La Ley Federal del Trabajo presenta una definición respecto al Contrato-Ley y se encuentra en el artículo 404:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Lo que distingue al contrato colectivo de trabajo con el contrato-ley es la declaración de obligatoriedad que acuerda el Ejecutivo Federal o los ejecutivos de las entidades federativas.

El contrato-ley, es norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que funcionen al momento de su celebración y para todos los que se creen en el futuro. Dado su origen y procedimiento de adopción no es formalmente una ley, para serlo tendría que surgir del poder legislativo. Puede tener dos campos distintos de aplicación:

a) Una entidad federativa o un área económica de ella. En su creación y en su aplicación participan solamente las autoridades de la entidad; y

b) Actúan las autoridades federales si el contrato se refiere a una materia federal, si se trata de una industria establecida en dos o más entidades federativas o en una área económica que abarque dos o más de ellas, o todo el territorio nacional.

## **A. Formación**

Existen dos procedimientos para que se establezca un contrato-ley, uno a partir de una convención y otro a partir de un contrato colectivo.

### **1. A partir de una convención**

I. La iniciativa compete exclusivamente a los sindicatos de trabajadores. La petición deberá estar suscrita por los sindicatos que representen a las dos terceras partes del total de los trabajadores sindicalizados de la rama de la industria a la que deba aplicarse (artículo 406).

II. La solicitud debe presentarse ante la autoridad del trabajo de la entidad federativa que corresponda o ante la Secretaría de Trabajo, según se trate de asuntos de competencia local o federal (artículo 407).

III. Recibida la solicitud, la autoridad debe verificar el requisito de mayoría (artículo 408).

IV. La autoridad, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención, a la que podrán concurrir todos los sindicatos obreros interesados, aun aquellos que no hubieren suscrito la solicitud, y la totalidad de los empresarios y sindicatos de patronos (artículo 409).

V. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de 30 días (artículo 410).

VI. La convención será presidida por un representante de la autoridad que convoca, quien debe actuar como conciliador (artículo 411).

VII. Terminadas las negociaciones se pasa a la votación. El contenido del contrato-ley debe ser aprobado por un número de sindicatos que represente las dos terceras partes de las personas que presten su trabajo en la rama industrial considerada y por un número de patrones que tengan a su servicio esa misma mayoría (artículo 414).

VIII. Aprobado el convenio, la autoridad que convoca debe declarar que ha quedado formado un contrato-ley, por lo que será obligatorio en todas las empresas actuales y futuras de la misma rama industrial (artículo 414).

IX. Si no se llega a un convenio, los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga o acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que fije, mediante un laudo colectivo económico, las condiciones de trabajo (artículo 450, fracción III).

## **2. A partir de un contrato colectivo**

I. Este procedimiento se lleva a cabo cuando el contrato colectivo de trabajo ha sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una misma rama de la industria. (Artículo 415)

II. Los sindicatos que representen la mayoría requerida pueden solicitar de la autoridad del trabajo competente, que declare que el contrato colectivo es elevado a la categoría de contrato-ley. También los patrones pueden presentar la solicitud (artículo 415, fracción I).

III. La autoridad debe verificar el requisito de mayoría de los trabajadores o de los patrones (artículo 415, fracción IV).

IV. La autoridad que recibe la petición debe ordenar su publicación y conceder un plazo no menor de 15 días a todos los trabajadores y patrones

interesados para que presenten las oposiciones que deseen hacer (artículo 415, fracción IV).

V. Si hay oposición, los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones y pruebas (artículo 415, fracción VI, inciso a).

VI. Transcurrido el plazo, la autoridad, previo estudio del expediente, debe decidir si se hace la declaratoria de obligatoriedad (artículo 415, fracción VI, inciso b).

Si se niega la celebración del contrato-ley, los trabajadores no pueden usar el recurso de huelga, porque quien niega es la autoridad y la huelga es un instrumento de los trabajadores frente al patrón.

Como la revisión del contrato-ley se hace mediante una convención, en la negociación de los sindicatos con los patrones, sí puede emplazar y estallar la huelga.

### ***B. Relación de Contratos-Ley vigentes***

1. De la Industria de la Radio y la Televisión.
2. De la Industria Textil de Géneros de Punto.
3. De la Industria de la Transformación del Hule en productos manufacturados.
4. De la Industria Textil del Ramo de la Lana.

5. De la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas tejidas en telares de tablas Jacquard o agujas de la República Mexicana.

6. De la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

### ***C. Diferencias entre Contrato Colectivo y Contrato-Ley***

Una de las principales diferencias tiene que ver con el lugar de su aplicación, esto es porque el Contrato Colectivo se aplica solamente “en una o más empresas o establecimientos”; mientras que el Contrato-Ley se aplica “en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

Respecto a su celebración, el Contrato Colectivo señala que se celebrará con el sindicato que tenga la mayoría de uno u otro sindicato, excepto cuando exista un sindicato gremial, porque ahí podría celebrarse un contrato para el sindicato de empresa o industrial y otro para el sindicato gremial. En cambio en el Contrato-Ley para que se pueda solicitar la celebración del mismo, se requiere que los sindicatos representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos.

En la Ley se menciona que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y el otro se depositaría en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. En el Contrato-Ley, primero se tiene que convocar a una convención para que acudan los sindicatos de trabajadores y patronos que pudieran verse afectados; dicha convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Una vez que se

apruebe el convenio por las dos terceras partes de los trabajadores y por la mayoría de los patrones, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria que se considere.

Tratándose del momento en que surten efectos, el Contrato Colectivo surte efectos desde la fecha y hora de presentación del documento o a partir de la fecha que señalen las partes; el Contrato-Ley producirá sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la entidad federativa, a menos que la convención haya señalado una fecha distinta.

## ***V. Huelga***

La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. Para Néstor De Buen la huelga presume un ambiente capitalista y una finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.<sup>38</sup>

En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter y es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Excepcionalmente la huelga puede tener por objeto, además, el exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Su fundamento jurídico lo encontramos en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución.

El derecho de huelga, junto con el derecho de sindicalización y el contrato colectivo, constituye uno de los tres derechos colectivos básicos.

---

<sup>38</sup> DE BUEN, Néstor, op. cit., p. 881

## **A. Concepto**

Con el propósito de dar un panorama mayormente amplio se recogieron algunas definiciones que se estiman son bastante ilustrativas.

Guillermo Cabanellas define a la huelga como “la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”.<sup>39</sup>

Manuel Alonso Olea la define como la “cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores”.<sup>40</sup>

Para J. Jesús Castorena la huelga “es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores”.<sup>41</sup>

Trueba Urbina refiere que la huelga, en general, es “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo”.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Editorial Omeba, Buenos Aires, 1966, p. 165.

<sup>40</sup> OLEA, Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Editorial S.L. Civitas Ediciones, Madrid, 1970, p. 431

<sup>41</sup> CASTORENA, J. Jesús, op. cit., p. 301.

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, op. cit., p. 368.

Para nosotros la huelga es la suspensión de las actividades del trabajo de la empresa o establecimiento, impulsada por los trabajadores en contra del patrón con el único fin de presionar y lograr la satisfacción de un interés colectivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, define a la huelga como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

## ***B. Requisitos***

Para que una huelga sea declarada o estallada conforme a derecho, se deben cumplir tres tipos de requisitos básicos y son: de fondo, de forma y de mayoría.

### ***1. Requisitos de fondo***

La huelga como derecho colectivo de los trabajadores, puede ser ejercitado por un sindicato o por una coalición de trabajadores, tomando en cuenta que el sindicato es una coalición permanente de trabajadores.

La huelga deberá tener los fines que establece el artículo 450 de la Ley y que son:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

En las hipótesis mencionadas en las fracciones I, V y VI no se requiere que exista un sindicato, sino podría darse el caso que sea por medio de una coalición de trabajadores.

En los casos en que el emplazamiento a huelga corresponda al sindicato, éste debe ser precisamente el titular del contrato colectivo o contrato-ley y su continuación le compete.

## **2. Requisitos de forma**

El artículo 920 de la Ley establece los requisitos de forma que deben cubrirse para que la suspensión sea legal:

I. Formular por escrito un emplazamiento con pliego de peticiones que contenga:

1. El propósito de ir a la huelga;
2. El objeto de la huelga;

3. El día y hora en que se suspenderán las labores;

II. El pliego de peticiones deberá dirigirse al patrón;

III. Presentar por duplicado a la Junta el pliego de peticiones;

IV. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación, cuando se trate de servicios públicos. Dichos términos empezarán a correr a partir de que el patrón sea notificado.

### **3. Requisitos de mayoría**

La fracción II del artículo 451 de la Ley dispone que para que se suspendan los trabajos es necesario que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Empero, la determinación de la mayoría, sólo puede promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero no como cuestión previa a la suspensión del trabajo. Tal y como lo señalan los artículos 459, fracción I y 929 de la Ley.

### **C. Etapas del procedimiento de huelga**

El procedimiento de huelga se encuentra dividido en tres etapas: gestación, Prehuelga y huelga.

#### **1. Gestación**

Esta primera etapa comprende desde la presentación del pliego petitorio por el sindicato o coalición de trabajadores a la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta la orden de emplazamiento al patrón.

## **2. Prehuelga**

La Prehuelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, el cual es dirigido por conducto del sindicato o coalición de trabajadores al patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, de acuerdo con el artículo 921, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se generará la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos.<sup>43</sup>

Debe destacarse que para efectos de la huelga, el artículo 928, en las fracciones II y III, dispone que no son aplicables las reglas generales sobre los términos para hacer notificaciones y citaciones; las notificaciones surten efectos desde el día y la hora en que quedan hechas, y todos los días y horas hábiles.

---

<sup>43</sup> Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Novena Época, Tomo VIII, tesis de jurisprudencia 79/98, página: 445. HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.

El artículo 923 de la Ley establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos de forma señalados por el artículo 920, sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato ley o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta; el presidente de la Junta deberá cerciorarse de lo anterior y, en su caso, resolver y notificar el acuerdo de desechamiento al promovente.

La disposición anterior faculta al presidente de la Junta para que califique requisitos de fondo y requisitos de forma de la huelga, no obstante que de los artículos 444 y 459 se desprende que la Junta califica a una huelga cuando esa huelga ha sido decretada y que la Junta, es la titular de la facultad para calificar la inexistencia de la huelga.

Además, la propia Ley en el artículo 926 dispone que durante el período de Prehuelga la Junta no prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, sobre la justificación o injustificación de la huelga.

La etapa de Prehuelga es oportunidad para que se dé la conciliación. Para esto el patrón, dentro de las 48 horas siguientes de la hora en que fue notificado, debe dar contestación al escrito de emplazamiento.

La falta de contestación al escrito de emplazamiento no produce efecto alguno en contra del patrón. Sin embargo es la oportunidad procesal para que el patrón objete la personalidad del sindicato emplazante, que es el incidente único previsto en el artículo 928, fracción IV.

A partir de la notificación del emplazamiento, por disposición del artículo 924 deberá suspenderse toda ejecución de sentencia o práctica de diligencia, embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, salvo cuando, antes de estallar la huelga, se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador;
- II. Garantizar los créditos a favor del IMSS;
- III. Asegurar los créditos a favor del INFONAVIT, y
- IV. Los demás créditos fiscales.

Como ya se mencionó anteriormente, la Junta de conformidad con el artículo 926, durante la etapa de Prehuelga, citará a las partes a una audiencia de conciliación, sin que se prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Durante la audiencia de conciliación se pueden presentar los siguientes supuestos del artículo 927:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Si el patrón no concurre, los efectos del aviso de la huelga no se suspenden, es decir, los trabajadores pueden estallar la huelga.

Durante el período de Prehuelga la Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano administrativo y no jurisdiccional; cuando estalla la huelga se convierte en árbitro. Sólo será un órgano jurisdiccional cuando el sindicato acuda ante la Junta y someta el conflicto a su jurisdicción por la vía del procedimiento ordinario o de los conflictos colectivos económicos, según sea el caso.

### **3. Huelga**

La huelga es la suspensión de las actividades laborales en forma temporal, llevada a cabo por una coalición de trabajadores.<sup>44</sup> Pero la Ley en su artículo 466, establece que se seguirán prestando servicios en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta que lleguen a su destino; y

II. Cuando se trate de hospitales o clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Antes de la suspensión, la Junta fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando en las labores cuya suspensión afecte gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos.

Se podrá solicitar, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las actividades, que se declare inexistente la huelga, por no haberse cubierto los requisitos de fondo (artículo 450), de forma (artículo 920) o de mayoría (artículo 451, fracción II), que anteriormente se mencionaron.

---

<sup>44</sup> DÁVALOS, José, op. cit., p. 74

La solicitud de declaración de inexistencia se sujetará al siguiente procedimiento del artículo 930:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Si la Junta declara inexistente la huelga fijará un término de veinticuatro horas para que los trabajadores vuelvan a su trabajo y en caso de no hacerlo, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, pudiendo la empresa contratar a nuevos trabajadores.

La huelga solamente será ilícita en los casos siguientes (artículo 445):

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o las propiedades, o

II. En caso de guerra, cuando los trabajos pertenezcan a establecimientos que dependan del gobierno.

El artículo 469 de la Ley menciona que la Huelga terminará:

I. Por acuerdo entre las partes;

II. Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga;

III. Por laudo arbitral dictado por la persona o comisión elegida por las partes, y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

## CAPÍTULO III

### TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

#### ***I. Definición***

El trabajo en régimen de subcontratación es una figura laboral que recientemente se integró a la Ley Federal del Trabajo con la reforma de noviembre de 2012. Dicha figura es adoptada por su aplicación en otros países bajo el nombre de *Outsourcing*.

El término *Outsourcing*, admite varias interpretaciones. En general esa expresión corresponde a la existencia de una fuente ajena, externa, fuera del campo de acción del que recurre a ella en vez de acudir al uso de recursos propios, originarios. En consecuencia esa expresión corresponde a los neologismos externalización y exteriorización, todos se refieren a lo que deliberadamente no es interno sino externo, o deja de ser interior y es reemplazado por lo externo. Mario Pasco Cosmópolis nos menciona que hay una variedad inmensa de denominaciones para las asimismo variadas formas de triangulación, tales como contratas y subcontratas, enganche, colocación y agencias de colocación, tercerización, descentralización o descentralización productiva, externalización, desverticalización, desconcentración, focalización, especialización flexible, interposición, intermediación, empresas de trabajo temporal, empresas de servicios, suministro de personal, etc.

Para el maestro Rafael F. Albuquerque el *Outsourcing* se le define “como una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no

consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando”.<sup>45</sup>

Por su parte Brian Rothery en su libro *Outsourcing*, define al mismo, de manera más sencilla, como: “La recepción de una empresa de un servicio por parte de un proveedor externo”.<sup>46</sup>

Para Emilio Morgado Valenzuela el *Outsourcing* corresponde a la existencia de una fuente ajena, fuera del campo de acción del que recurre a ella en vez de acudir al uso de recursos propios y puede ser entendido como un conjunto de modalidades mediante las cuales la contratación laboral deja de ser directa entre el que recibe el trabajo y el que lo realiza.<sup>47</sup>

La Ley Chilena en su Código de Trabajo artículo 183-A, da un concepto sobre el Trabajo en Régimen de Subcontratación:

“Es definido como el realizado por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista el que, mediante una relación contractual (no laboral) con una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena (denominada empresa principal), se encarga de ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios con trabajadores bajo su dependencia. Los servicios u obras contratadas se desarrollan o ejecutan en la empresa principal”.

En nuestra legislación, con la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se incluyeron nuevos artículos (*15-A al 15-D*) con el objeto de legalizar y reglamentar el *Outsourcing*, es decir: Trabajo en Régimen de

---

<sup>45</sup> ACKERMAN E. Mario, et al., *El Outsourcing visión iberoamericana*, Editorial Porrúa, 91ª ed., México, 2014, p. 116.

<sup>46</sup> ROTHERY, Brian e Ian Robertson, *Outsourcing*, Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez, Editorial Limusa, México, 1996, p. 4.

<sup>47</sup> ACKERMAN E. MARIO, et al., op. cit., p. 79

Subcontratación. Para tal efecto el artículo 15-A maneja un concepto sobre tal figura:

“El trabajo en régimen de subcontratación es 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”.

### **A. Sujetos**

Como bien se ha mencionado tanto en la relación como en el contrato trabajo existen dos sujetos que la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo reconocen como patrón y trabajador.

La Subcontratación reconoce la existencia de ambas partes integrantes de las relaciones de trabajo; pero establece una nueva organización de trabajo de tipo satelital donde no sólo se habla de un patrón sino de dos: Patrón Contratista y Patrón Contratante.

El Patrón Contratista o Subcontratista, es un tercero que ejecuta trabajos para un beneficiario, con capital, patrimonio, equipos o recursos propios, con o sin adelantos del dueño de la obra o de un tercero, dirección propia, autonomía técnica, asunción de riesgos, etc.

El Patrón Contratante como lo indica la Ley, es la persona física o moral, que es la beneficiaria de los trabajos realizados por el Contratista, el cual fija las tareas de este y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

## **II. Antecedentes**

El señor Rafael F. Albuquerque señala que el Outsourcing comenzó a escucharse en América Latina al terminar la década de los 80 e iniciarse los primeros años de los 90. Los especialistas en la materia, especialmente en relaciones industriales, fueron los primeros en tratar de desentrañar este fenómeno proveniente de los Estados Unidos.

En el libro *Outsourcing Prestación de servicios personales y sus implicaciones en materia de seguridad social*, explican las dos posiciones sobre el nacimiento de dicha figura. Por una parte se tiene como referencia que surge en los años setenta, con la revolución post-industrial y encuentra su punto de ebullición dos décadas después, con la revolución informática, para culminar con el modelo fordista.

El modelo fordista, inspirado en la empresa de automóviles Ford, supone: “la organización de la producción por línea de montaje, donde las tareas se hallan rígidamente divididas, tanto en su aspecto técnico como social: la división del trabajo entre aquellos que generaban las ideas, los que controlaban su implementación y quienes las llevaban adelante, dando lugar a lo que se llamó la organización científica del trabajo, donde la mejor forma de producir una pieza es igual a la suma de determinados movimientos mecanizados y rutinarios”.

Durante este periodo, la empresa estadounidense se convierte en gran empresa, dedicándose no solo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales que, aunque no son esenciales, sí necesarias.

Por otro lado, se encuentra la posición que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, y que señalan, es el antecedente del *outsourcing*. En efecto, surgió a propósito de la

informalidad del sector agrario en su paso hacia la economía agroindustrial, cuando la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal (por tener menor costo) y nace la entonces incipiente figura del *outsourcing*.

Existen dos tesis que explican la aparición del *outsourcing*: la economía de gran escala y la economía informal; sin embargo, la primera es la que ha recibido mayor aceptación por parte de la doctrina.<sup>48</sup>

### **III. Requisitos legales**

Tomando como principios básicos los contenidos en la Ley Federal del Trabajo, para que se presente el Trabajo en Régimen de Subcontratación los trabajadores del patrón contratista deberán encontrarse bajo su única dependencia y dichas obras o servicios son llevados a cabo en favor del patrón contratante, quien será el que le fije las tareas o lo supervise en el desarrollo de sus actividades.

Para que el patrón contratante no sea considerado único patrón para todos los efectos legales que tuvieran lugar, deberá cumplir con ciertas condiciones:

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

b) Deberá justificarse por su carácter especializado. Esto se refiere, a que no se debe tratar de una empresa que apoye en forma general a la empresa contratante sino debe ocuparse de un área específica en determinada

---

<sup>48</sup> Instituto Mexicano de Contadores Públicos, *Outsourcing Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*, 2ª ed., México, 2014, p. 85.

materia para la que fue creada. Por ejemplo: recursos humanos, jurídico, aseo, vigilancia, etc.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. Sería totalmente absurdo contratar una empresa con trabajadores especializados en cierta materia para que estos desempeñen las mismas funciones que los trabajadores de planta de la empresa contratante.

La empresa contratante al momento de celebrar el contrato por escrito con la contratista, deberá cerciorarse que esta última cuenta con toda la documentación requerida y con los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas; así como vigilar que cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de sus trabajadores.

La Ley laboral impone una multa económica por la cantidad de 250 hasta 5000 veces el salario mínimo general a quien en forma dolosa transfiera de manera deliberada trabajadores de la contratante a la contratista con el único fin de disminuir sus derechos laborales.

Estos requisitos legales, tienen su fundamento en los artículos 15-A al 15-D y 1004-C de la Ley Federal del Trabajo.

#### ***IV. Objeto***

En la exposición de motivos de las reformas a la Ley Federal del Trabajo se entrevé que el objeto que persigue la figura de la Subcontratación laboral va relacionado con aspectos económicos y laborales.

Incluir dicha figura en la Ley resultó necesario para facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el empleo digno, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, propiciar la competitividad de la economía del país. De acuerdo con los principales indicadores internacionales, la economía mexicana demanda acciones urgentes para alcanzar mayor productividad y competitividad.

Según el índice *Doing Business* del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en lo referente al costo por despido y en el lugar 98 en la cuestión de flexibilidad en los horarios laborales.

Asimismo se busca que se fortalezcan las facultades de las autoridades de trabajo respecto a la vigilancia y a la aplicación de sanciones ya que la subcontratación laboral se incrementó considerablemente en los últimos años.

Por otra parte, no se debe olvidar que esta figura se utiliza indebidamente para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales a cargo del patrón. Este fenómeno implica afectaciones a la seguridad y previsión social, las cuales deben combatirse a fondo y sancionarse en su caso.

En general los autores coinciden en sostener que esta tendencia hacia la segmentación de la empresa tiene su causa fundamental en la globalización de la economía, que obliga al empresario en un mundo altamente competitivo a reducir costos, no sólo en infraestructura sino también laborales, pues parte del personal pasa a prestar servicios con empresas dependientes, que se ocupan de realizar las tareas que previamente ejecutaba la empresa matriz; a responder con rapidez y agilidad a las exigencias del mercado global con modos de producción más versátiles y flexibles que le permitan mayor

productividad; y a concentrar sus esfuerzos en una especialidad que le facilitará la obtención de mejores productos a un menor costo.<sup>49</sup>

Se destaca la difusión que esta práctica ha tenido en México. Los empresarios recurren a ese sistema porque consideran que realmente los releva de responsabilidades.

#### ***V. Distinción entre Intermediación y Subcontratación***

Como ya se mencionó anteriormente, el intermediario es la persona que *contrata o interviene en la contratación* de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Dicho intermediario nunca se verá beneficiado por los trabajos que se le presta a quien lo contrata, por lo cual, solamente serán responsables frente a los trabajadores las personas que se beneficien del trabajo contratado a través de la intermediación.

En la subcontratación no se habla de intermediarios sino de patrones contratistas; ya que, estos contratan trabajadores para *ejecutar obras o prestar servicios* bajo la dependencia de este, a favor de un contratante que le fijará las tareas y lo supervisará en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Respecto a las obligaciones contraídas por los servicios prestados, las personas que contraten trabajadores, a través de intermediarios, serán los únicos responsables. Mientras que en la subcontratación, el patrón contratista responde por la obligaciones contraídas y libera de toda responsabilidad laboral al patrón contratante.

---

<sup>49</sup> ACKERMAN E. Mario, et al., El Outsourcing visión iberoamericana, Editorial Porrúa, 91ª ed., México, 2014, p. 23.

Los trabajadores que fueron contratados mediante un intermediario prestarán sus servicios en igualdad de condiciones y gozarán de los mismos derechos que correspondan a los trabajadores de la empresa, siempre y cuando sean similares. Los trabajadores que se encuentran bajo la subcontratación no podrán abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad de los que se desarrollen en el centro de trabajo; su trabajo debe tener un carácter especializado y no debe realizar tareas similares a las de sus compañeros de trabajo. Si el patrón contratista no cumple con estas condiciones se estará a lo establecido por el último párrafo del artículo 15-A:

“De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”.

Para tal efecto, tratándose de seguridad social, el artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, no entra en confusión y deja clara su postura respecto a las intermediaciones laborales y señala que: “Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley”.

## ***VI. Criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje***

Es evidente que “El Trabajo en Régimen de Subcontratación” es un tema bastante complicado y confuso porque precisamente para eso fue creado, para causar confusión entre los trabajadores y para que no se tenga claro quién es el auténtico patrón para el que se trabaja. Por tal motivo en uso de las facultades previstas en el artículo 615, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, el Pleno

de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de uniformar el criterio de resolución, de las juntas especiales con jurisdicción federal, aprobó el siguiente criterio:

**“RELACIÓN DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.** En el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; esto es, por sus características constituye una excepción a la regla general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado.

Para que la subcontratación produzca plenos efectos en juicio, la parte demandada deberá acreditar la existencia de un contrato escrito, en el que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que no abarque la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Que se justifique por su carácter especializado.
- Que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

El incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes.

Consecuentemente, si en un juicio laboral la parte demandada niega la relación de trabajo y argumenta la existencia de un régimen de

subcontratación, la junta deberá estudiar la litis de forma pormenorizada y correlacionada con el material probatorio desahogado, para cerciorarse del cumplimiento de todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que, en principio, es el contratista el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, pero en caso de que conste que éste incumplió con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.

La determinación de la responsabilidad del contratante no releva al contratista del cumplimiento de las obligaciones ante los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.”<sup>50</sup>

Desde nuestro punto de vista, dicho criterio no tiene impacto jurídico, ni para bien ni para mal; ya que no hace más que repetir el concepto contenido en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, así como las condiciones respecto a que no se podrá abarcar la totalidad de las actividades, carácter especializado y que no deban comprender las tareas iguales o similares a las que realizan el resto de trabajadores.

También el criterio en cuestión señala que el Contratista es el responsable total del cumplimiento de las obligaciones laborales; pero en el supuesto de su incumplimiento en salarios, prestaciones o aportaciones de seguridad social, será el Contratante quien responderá de las obligaciones nacidas de la relación laboral. Esto de igual forma, ya se encuentra establecido en los artículos 13 y 15 de la Ley Laboral.

---

<sup>50</sup> JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Criterios aprobados por el pleno J.F.C.A. Relación de Trabajo en el Régimen de Subcontratación. 2014. [En Línea]. Disponible: [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html) 25 de mayo de 2015. 18:52 hrs.

Respecto a los temas de carácter “colectivo” no se mencionaron en lo absoluto y es evidente que desde el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se siguen y se seguirán protegiendo los intereses de los patrones contratantes.

## ***VII. Inobservancia constitucional y legal***

Como ya lo hemos estudiado, mucho se discute sobre si existe una doble moral con el Régimen de Subcontratación -al desvirtuar la figura del patrón- o si efectivamente se trata de una alternativa para flexibilizar la contratación laboral y con ello impulsar el empleo a mayor escala. Lo que sí es un hecho, es que esta figura contraviene a diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, lo cual hace dudosa la buena intención de la Subcontratación.

### ***A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos***

Uno de los principales artículos de la Constitución, que a nuestro parecer no se está respetando, es el artículo primero y particularmente el último párrafo de este, que señala: *“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

No debe pasarse por alto que siendo éste el artículo más importante de nuestra legislación por los Derechos Humanos que se reconocen para todas las personas, tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales de los que nuestro país sea parte. Así como lo relacionado con todos los tipos de discriminación, que se relaciona con el artículo segundo de la Ley Federal del

Trabajo y del cual más adelante hablaremos a detalle, ya que por la condición que gozan los trabajadores del patrón contratista son discriminados en su aspecto colectivo.

De igual forma no se respeta lo establecido por el artículo 123 constitucional, ya que en este artículo se señalan las bases del Derecho del Trabajo en México y en específico las fracciones XVI y XVII de su apartado “A” y los cuales señalan:

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

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

Bajo criterio propio, con la Subcontratación se ataca a este precepto de forma indirecta ya que si bien es cierto, los trabajadores de un patrón contratista tienen pleno derecho a formar un sindicato o a pertenecer a él; pero no pueden formar parte del sindicato del patrón contratante, ya que son considerados ajenos y la relación que los vincula es estrictamente de carácter comercial y no laboral. Por lo cual no se les está respetando este precepto constitucional y se les está dejando fuera de toda actividad sindical y como consecuencia se debilita a las organizaciones sindicales, ya que al fraccionarse los agremiados de la empresa, éstos pierden fuerza y se rompe el equilibrio entre la mano de obra y el capital.

## ***B. Ley Federal del Trabajo***

### ***1. Trabajo digno***

Es muy importante el tema que se tocó recientemente respecto a la discriminación, ya que en el artículo 2º de nuestra Ley Federal señala el objeto de las normas de trabajo, y es precisamente conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social; pero también señala que deberán propiciarse el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, sin excepción alguna.

El trabajo digno o decente también lo señala la Ley y es aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; esto se relaciona con lo que comentábamos anteriormente respecto al artículo primero en su último párrafo, ya que prohíbe tajantemente la discriminación enfocada a la relación laboral por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. También menciona que se debe tener acceso a la seguridad social y se percibirá un salario remunerador, entre otras.

Lo anteriormente escrito la Ley lo señala respecto a los derechos individuales de los trabajadores; pero muy acertadamente en el párrafo que le sucede del artículo en cuestión, toca un tema de suma de importancia: el trabajo digno en el derecho colectivo del trabajo. El párrafo mencionado establece lo siguiente:

“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.”

Con la Subcontratación laboral se genera una inobservancia a lo señalado en el párrafo que acabamos de hacer mención.

Es cierto que los trabajadores bajo a este régimen no se les priva de estos derechos colectivos y en cualquier momento lo pueden hacer valer; pero es importante señalar que únicamente pueden ejercer estos derechos colectivos respecto al patrón contratista y no frente al patrón contratante.

Hemos señalado constantemente que si la empresa contratista no cuenta con los elementos propios suficientes para responder de sus obligaciones frente a sus trabajadores, la empresa contratante o beneficiaria será considerada como patrón y será responsable solidaria, incluso en las obligaciones de seguridad social. Es conveniente recordar esto, ya que la *responsabilidad solidaria* no aplica en el derecho colectivo del trabajo y como resultado los trabajadores resultan gravemente afectados y con lo cual ya no estamos ante un trabajo digno o decente.

El motivo por el cual los trabajadores del patrón contratista no pueden ejercer sus derechos en contra del patrón contratante es porque simplemente -y según la Ley- no son trabajadores del último y sí del primero. No pueden coaligarse en defensa de sus derechos porque son considerados ajenos a la empresa que prestan sus servicios finalmente; tampoco pueden ser tomados en cuenta para una Huelga, sin embargo sí pueden verse afectados si estallará ésta en la empresa contratante; mucho menos podemos hablar de una contratación colectiva cuando tal vez ni siquiera exista un sindicato.

## **2. Trabajo como artículo de comercio**

Cuando se presenta el escenario en que el patrón contratante deba responder solidariamente por las obligaciones contraídas con el trabajador, el primero casi de manera automática se excusa con que “no es trabajador suyo;

sino del contratista” y con eso pretende confundir al trabajador respecto a quien deba responder por dichas obligaciones; ya que también alegan, muy comúnmente, que no tienen obligación laboral hacia con ellos y en todo caso la única relación que tienen es con el patrón contratista y la cual es solamente de carácter comercial, misma que de ser así también está prohibida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero, párrafo primero que señala:

*“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.”*

Es evidente que las empresas busquen a través de la Subcontratación reducir costos de producción por medio de otras empresas especializadas en determinadas áreas y que con la participación de estas últimas se obtenga un trabajo de mejor calidad a menor precio. Sin olvidar que también buscan evitar todo tipo de obligaciones que surjan con los trabajadores.

Resulta importante lo señalado en el párrafo anterior en virtud que el patrón contratante busca generar una mayor riqueza a través de los derechos laborales de los trabajadores y en consecuencia la figura de la Subcontratación en sus artículos 15-A al 15-D, no respeta lo señalado en el artículo que se está analizando toda vez que el simple hecho de delegar ciertas áreas de producción a otra empresa externa, a cambio de una remuneración económica, para que con sus propios trabajadores realice las actividades que le corresponden originariamente a la empresa contratante, es un acto claro de comercio.

Respecto a la dignidad del trabajador y el derecho social del trabajo, el Maestro Alberto Trueba Urbina señala que: “Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La Constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para la

clase trabajadora. Sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona.”<sup>51</sup>

### ***3. Interpretación de las normas de trabajo***

Es cierto que los dueños del capital no cambiarán su postura y siempre buscarán la manera en como explotar más a la clase obrera con tal de obtener mayores ingresos a menor costo; pero también es cierto que no pueden acabar con los derechos que ya se tienen ganados y que muchos de ellos han sido logros sindicales y por lo tanto la figura de los Sindicatos no debe debilitarse ni mucho menos desaparecer. Esto debe ser posible ya que la misma Ley en su artículo 18 es bastante clara respecto a que la interpretación de las normas de trabajo debe ser favorable en todo momento al trabajador en todos sus aspectos, y que a la letra dice:

“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.”

### ***4. Prohibición de los patrones***

Debemos señalar que el patrón contratante y contratista tampoco están respetando la Ley, ya que con la subcontratación restringen a los trabajadores en sus derechos, tal como lo señala el artículo 133, fracción séptima:

“Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

...

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.”

---

<sup>51</sup> TRUEBA Urbina, Alberto, et al., Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 91ª ed., México, 2014, p. 104.

## **5. Comparación con trabajadores de confianza**

Para dejar un poco más clara la situación de los trabajadores sujetos a la subcontratación laboral, nos permitimos compararlos con los trabajadores de confianza; ya que aunque son dos tipos de trabajadores totalmente diferentes, la Ley señala las condiciones de trabajo de dichos trabajadores de confianza y que no están nada alejadas de los trabajadores que pertenecen a la subcontratación laboral. Es decir, los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni mucho menos ser tomados en cuenta para un recuento en caso de huelga, y los trabajadores del contratista tampoco; las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza pueden o no, estar contenidas en el contrato colectivo o contrato-ley, y los trabajadores pertenecientes a la subcontratista no pueden ser excluidos. Tales artículos en que se basa esta idea son los artículos 183 y 184, mismos que a la letra señalan:

“Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.”

Tal vez el anhelo de los patrones es ir poco a poco transformando la calidad de todos los trabajadores, para que sean similares a los trabajadores de confianza y con lo cual tenerlos controlados en todos sus aspectos.

## **6. Sindicato**

Regresando un poco al tema relacionado con el Sindicato, no olvidemos que es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Tampoco podemos olvidar que existen diversos tipos de sindicatos, como son: Gremiales, De empresa, Industriales, Nacionales de Industria y de Oficios varios.

Respecto a los Sindicatos Gremiales y de Oficios varios, consideramos que los trabajadores de la subcontratista no tienen ningún inconveniente para formar parte de ellos; ya que, en el caso de los Sindicatos Gremiales pueden estar conformados por trabajadores de determinada profesión, oficio o especialidad y no tienen como requisito pertenecer a una empresa o establecimiento en particular. Tratándose de los Sindicatos de Oficios Varios también habla de profesiones; pero presentándose la situación en que no se cumpla con el requisito legal de veinte personas como mínimo de una misma profesión, es cuando pueden unirse trabajadores de diversas profesiones o especialidades y tampoco tienen un impedimento indirecto los trabajadores de la contratista.

El problema se presenta cuando se trata de Sindicatos De Empresa, Industriales o Nacionales de Industria debido a que como se ha señalado de forma constante, los trabajadores dependientes del patrón contratista que entran por medio del mal llamado *outsourcing*, son considerados externos a la empresa contratante, a pesar de que siguen las ordenes de esta y el trabajo lo realizan en el lugar de la misma.

Los trabajadores de la contratista podrían conformar su propio sindicato si reúnen el mínimo legal; pero basándonos en la situación que se presenta en nuestro país, muchos de esos trabajadores ni siquiera conocen a su patrón

contratista y mucho menos el lugar donde se encuentra establecido el mismo. Por tal motivo, los intereses de dichos trabajadores no se encuentran en la empresa contratista sino en la contratante pero lamentable y penosamente, no pertenecen a dicha empresa. Al no trabajar para la contratante, no pueden formar parte del Sindicato de la Empresa y en consecuencia, tampoco de un Sindicato de Industria o Nacional de Industria, si los hubiera.

Es conveniente recalcar que la subcontratación es un arma de dos filos para el patrón: reduce costos en la producción y elimina casi completamente las obligaciones contraídas con los trabajadores. El debilitar a los sindicatos u obstaculizar su creación es sin duda una enorme victoria patronal.

### ***7. Contrato Colectivo y Contrato-Ley***

En el artículo 396 de la Ley señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado; pero señala únicamente una limitación que anteriormente se comentó y es respecto a los trabajadores de confianza, ya que sus condiciones de trabajo pueden estar o no pactadas en el mismo contrato.

A diferencia de los trabajadores de confianza, los trabajadores de la contratista no pueden ser excluidos del contrato colectivo o contrato-ley y podrían verse afectados por lo pactado entre la empresa y sindicato. No debemos olvidar que gracias a los vacíos legales, ellos no tienen ni voz ni voto.

### ***8. Recuento de trabajadores***

Cuando se reclame la titularidad del contrato colectivo, la administración del Contrato-Ley o en los casos de huelga donde se determinará la mayoría de

los trabajadores, se puede ofrecer como prueba el recuento y se deberán observar las normas siguientes, según el artículo 931 de la Ley:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

El criterio jurisprudencial de fecha 29 de abril de 2009 refuerza lo señalado en la fracción II del artículo mencionado, donde la decisión recae únicamente sobre los trabajadores que decidieron ejercer su derecho a votar. El fragmento conducente de dicho criterio señala lo siguiente: "... la mayoría de los trabajadores que asistieron votó por el sindicato de su preferencia, es a quien corresponde la titularidad del contrato colectivo que rige las relaciones obrero patronales en la fuente de trabajo, sin que sea obstáculo que la mayoría de los votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento no corresponda a la generalidad de los trabajadores de la empresa, pues de esa mayoría de quienes ejercieron el derecho al voto, emerge la decisión sobre quién tiene la titularidad, y no del universo de trabajadores que laboran en la empresa, muchos de los cuales decidieron no votar, pues sería absurdo que del no

ejercicio de un derecho (votar), surja otro derecho (titularidad) por encima de los que participaron.”<sup>52</sup>

Como se puede observar, una vez más se excluye a los trabajadores del patrón contratista de algo tan importante como lo es la prueba del Recuento. En la fracción segunda de este artículo podemos observar que solamente los trabajadores de la empresa tienen derecho a votar; pero también tiene sus excepciones, como lo señala la fracción cuarta en donde menciona que ni los trabajadores de confianza, ni los trabajadores que ingresaron al trabajo después de presentar el emplazamiento a huelga. En ningún momento se menciona a los trabajadores sujetos a la subcontratación y a pesar que este artículo es más viejo, en la reforma de noviembre de 2012 donde se incluyó el Régimen de Subcontratación, los legisladores no se tomaron la molestia de reformar a este artículo.

## **9. Sanciones**

Así como se incluyeron los artículos 15-A al 15-D del Trabajo en Régimen de Subcontratación, también se agregaron los artículos 1004-B y el artículo 1004-C y estos se refieren a las sanciones, tanto al patrón contratante como al contratista. Dichos artículos establecen lo siguiente:

Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

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

---

<sup>52</sup> Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tomo VI, página: 856. RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA RELATIVA, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Solicitud de modificación de jurisprudencia 5/2009. 29 de abril de 2009. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.

le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Tales sanciones a nuestro parecer se nos hacen realmente cómodas y a modo para las empresas grandes y definitivamente no es nada comparado con lo que ahorran a costa de los derechos de los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTAS PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el capítulo que antecede señalamos lo que representa el Trabajo en Régimen de Subcontratación y como esta figura al momento de ser plasmada en la Ley causa tantos daños a los derechos de los trabajadores. Por tal motivo es necesario proponer ciertas reformas a la Ley Federal del Trabajo con el único fin de que se sigan respetando los derechos de los mismos y se consiga el tan anhelado equilibrio entre los factores de producción y la justicia social.

#### ***I. Artículo 8***

El artículo en cuestión establece lo que es “trabajador” y “trabajo”, para quien se presta dicho trabajo y su característica.

“Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Este precepto debe ser reformado, únicamente en su primer párrafo, con el objeto de darle más claridad a la figura del trabajador, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 8o.- *Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, **contratante y/o contratista**, un trabajo personal subordinado o **supervisado**.*”

Es necesario incluir “*contratante y/o contratista*” para dejar claro que independientemente de su calidad son considerados patrones para todos los efectos legales correspondientes, ya sea en primero o segundo grado. Respecto a la palabra “*supervisado*” es conveniente plasmarlo ya que en el artículo 15-A menciona que la contratante fijará las tareas del contratista y lo *supervisará* en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Tal vez no suene relevante esta palabra; pero entre subordinación y supervisión hay muchos derechos laborales de por medio.

## **II. Artículo 15-A**

El artículo 15-A, el cual es la base de la Subcontratación y en consecuencia la base de este trabajo de investigación, señala lo siguiente:

“Artículo 15-A.- El trabajo en régimen de subcontratación es 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.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

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

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.”

Consideramos que este artículo debe ser reformado únicamente en su primer párrafo y lo demás debe quedar igualmente redactado porque no estamos en contra de las condiciones que establece, tales como: no abarcará la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; tener un carácter especializado, y; no comprenderá tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

Dicho artículo quedaría reformado en su primer párrafo de la siguiente forma:

*“Artículo 15-A.- El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado **patrón en primer grado, con sus propios medios**, ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su **dirección**, a favor de un **patrón en segundo grado**, persona física o moral, **la cual fija las tareas y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas a través del patrón en primer grado.**”*

La intención de cambiar el nombre al patrón contratista y contratante por patrón en primer y segundo grado es con la finalidad de no hacer distinciones con la figura del patrón y desde el concepto dejar claro que sólo existe una relación bilateral en el Derecho del Trabajo: trabajador y patrón.

De igual forma se agregó “*con sus propios medios*” debido a que eso es lo que distingue a un patrón de un intermediario. También se cambió la palabra “*dependencia*” por “*dirección*” ya que el trabajador finalmente depende de los

dos y en una situación en que el patrón en primer grado no se haga responsable de sus obligaciones laborales, será el patrón en segundo grado quien responda por dichas obligaciones y por tal motivo el trabajador también depende de él.

### **III. Artículo 356**

Si existe alguna figura del Derecho Laboral dañada por la Subcontratación es sin duda el Sindicato, por lo tanto, nuestra principal propuesta de reforma es al artículo 356 de la Ley que al respecto señala:

“Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

En este artículo se habla de la defensa de sus respectivos intereses por parte de los trabajadores o patrones, por tal motivo, los trabajadores en el régimen de subcontratación quedarían excluidos por no ser parte integrante de la empresa; con lo cual no estamos de acuerdo y proponemos adicionar un párrafo más a dicho artículo, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 356.- *Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

***Respecto al supuesto del artículo 15-A de esta Ley, si el trabajador, bajo la dirección del patrón en primer grado, presta sus servicios de forma exclusiva o principal para el patrón en segundo grado, tendrá absoluto derecho a conformar un sindicato o a formar parte de él, ya sea en la empresa del patrón en primer grado o segundo grado.”***

Con esta adición al artículo correspondiente de un párrafo se pretende que el trabajador que se encuentre bajo la dirección de un patrón en primer grado y que preste sus servicios exclusiva o principalmente para su patrón en segundo grado, tenga plena libertad para decidir en donde quiera participar sindicalmente. Consideramos que es una buena medida para contrarrestar el impacto que ha provocado la subcontratación laboral en contra de los sindicatos y que ha tenido como consecuencia la simulación del falso empleador. No olvidemos que dichos trabajadores en el día a día prestan sus servicios a la empresa del patrón en segundo grado, durante toda la jornada laboral y generalmente reciben órdenes de este último.

El hecho de no reformar este artículo tendrá como consecuencia que los trabajadores no tengan voz ni voto en las relaciones colectivas y el resultado no será otro más que una peor explotación en el trabajo.

#### ***IV. Artículo 360***

El artículo en cuestión también es muy importante reformarlo, porque pueden presentarse dudas respecto a quienes sean “*trabajadores de empresa*”. Tal precepto señala lo siguiente:

“Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”

En este artículo solamente agregaríamos un párrafo con el objeto de señalar que los trabajadores bajo la dirección del patrón en primer grado también son “*trabajadores de empresa*”, quedando de la siguiente forma:

“Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

*I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;*

*II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;*

*III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;*

*IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y*

*V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.*

***Para efectos de esta Ley, también serán considerados trabajadores de empresa, aquellas personas que acrediten el supuesto del artículo 356 (reformado).”***

Esta adición que proponemos sin duda le daría mayor fuerza a la reforma del artículo 356 de la Ley para que dichos trabajadores puedan afiliarse directamente a un sindicato de Empresa, Industrial o Nacional de Industria.

#### **V. Artículo 931**

Reformar este artículo también es muy importante -colectivamente hablando- ya que como se mencionó anteriormente el recuento es utilizado para cuando se reclama la titularidad de un contrato colectivo, la administración de un Contrato-Ley o en los casos de huelga donde se determinaría la mayoría de los trabajadores. Actualmente el artículo establece lo siguiente:

“Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

En sus fracciones II, III y IV menciona los trabajadores que tienen derecho a votar en el recuento y quienes no lo tienen, como es el caso de los trabajadores de confianza que anteriormente describimos.

En el presente artículo tampoco aparecen los trabajadores bajo la dirección del patrón en primer grado, por lo que es necesaria una reforma más a esta Ley, proponiendo una nueva redacción, resultando así:

*“Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:*

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;*
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;*
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento y **aquellos trabajadores sujetos al régimen de subcontratación que de manera general o exclusiva presten sus servicios a la misma;***
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y*
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.*

Es conveniente también reformar este artículo y dejar clara la situación de los trabajadores, porque esta prueba es muy importante en los juicios de naturaleza colectiva. El voto de estos trabajadores puede decidir que sindicato administraría un contrato-ley o que sindicato sería el titular de un contrato

colectivo; incluso determinar la mayoría legal en situación de huelga. Así de importante es esta reforma.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Trabajo en Régimen de Subcontratación es una figura laboral que beneficia únicamente al sector patronal; esto se debe a que, el patrón busca con esta figura reducir costos de producción y delegar ciertas áreas en específico a una empresa especializada externa. Se pretende una mejor calidad a menor precio.

**SEGUNDA.-** La intención de crear la figura del patrón contratista en la subcontratación, es con la finalidad de desvirtuar la figura tradicional del patrón y con ello evadir las obligaciones que surjan con la relación laboral; dejando gran parte de la responsabilidad al contratista, ya que si este no puede responder de dichas obligaciones, el beneficiario de la obra o servicios será responsable solidario.

**TERCERA.-** La responsabilidad solidaria por parte del beneficiario de la obra o servicio para con los trabajadores, solamente se presenta respecto a obligaciones laborales de carácter individual o de seguridad social; pero tratándose de obligaciones laborales en su aspecto colectivo, dicha responsabilidad solidaria no existe.

**CUARTA.-** Los trabajadores que dependen del patrón contratista al no verse beneficiados por la responsabilidad solidaria en su aspecto colectivo, no pueden ejercer sus derechos como son: pertenecer o formar un sindicato, negociación colectiva o hasta para ser tomados en cuenta para una huelga. Esto es consecuencia de que dichos trabajadores sean considerados *ajenos o externos* a la empresa del patrón contratante.

**QUINTA.-** El Trabajo en Régimen de Subcontratación es inconstitucional por promover la discriminación; ya que menoscaba los derechos de la clase obrera sujetos a esta y como consecuencia, atenta contra la dignidad humana.

**SEXTA.-** La subcontratación laboral al no respetar la dignidad humana mucho menos respetará el trabajo *digno o decente* en las relaciones de trabajo; ya que un trabajo *digno o decente* también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores. Sin trabajo digno no podemos hablar de un equilibrio entre los factores de producción y la justicia social.

**SÉPTIMA.-** Por medio de esta nueva forma de contratación los empresarios buscan flexibilizar las relaciones de trabajo y facilitar tanto la misma contratación como el despido. Esta situación ocurre porque no pretenden reconocer a sus trabajadores alguna relación laboral; pero sí una comercial, lo cual la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe expresamente.

**OCTAVA.-** Los dueños del capital pretenden que los trabajadores bajo el régimen de subcontratación tengan condiciones laborales similares a los trabajadores de confianza y con ello evadir gran cantidad de obligaciones derivadas de la relación de trabajo. Es cierto que los trabajadores de confianza están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera; pero también es cierto que muchos trabajadores pertenecientes a una contratista, no desempeñan funciones de dirección, administración, vigilancia o fiscalización. Por tal motivo estos dos tipos de trabajadores no deben tener condiciones de trabajo iguales o similares.

**NOVENA.-** Las únicas sanciones, señaladas en los artículos 1004-B y 1004-C, en contra de la Subcontratación laboral son inadecuadas; ya que no sancionan el problema real de fondo, que es la anulación de los derechos colectivos de los trabajadores. Solamente se castiga al patrón contratante cuando no se cerciore que el patrón contratista cuente con los documentos y los elementos propios

necesarios para cumplir sus obligaciones para con sus trabajadores y cuando se transfieran estos de manera deliberada de la contratante a la contratista con la finalidad de disminuir derechos laborales.

**DÉCIMA.-** Entendemos la situación tan difícil que viven las empresas en la actualidad, no solamente en México sino en todo el mundo; pero también es cierto que bajo ningún argumento se deben hacer a un lado los derechos que tanto les han costado a los trabajadores, porque ellos son quienes con su fuerza y dedicación originaron, originan y originarán la riqueza de los patrones. Es por eso, que son tan importantes las reformas laborales que se proponen en el capítulo respectivo de este trabajo de investigación, para que los trabajos que se presten sean lo más dignos posibles y con ello se genere la tan anhelada estabilidad en el trabajo.

## FUENTES CONSULTADAS

### DOCTRINA

ACKERMAN, Mario E., Rafael F. ALBURQUERQUE, Néstor DE BUEN, Wagner D. GIGLIO, Alfredo MONTOYA MELGAR, Emilio MORGADO VALENZUELA, Rolando MURGAS TORRAZZA, Mario PASCO COSMÓPOLIS y Juan RASO DELGUE, *El Outsourcing, visión iberoamericana*, Porrúa, México, 2011.

ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Métodos y técnicas de la investigación jurídica*, ed. 4ª, Porrúa, México, 2012.

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, *Principios básicos del derecho del trabajo*, ed. 4ª, PAC S.A. de C.V., México, 2001.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México, 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, ed. 10ª, Trillas, México, 2003.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, ed. 3ª, Esfinge, México, 2002.

DÁVALOS MORALES, José, *Derecho colectivo y Derecho procesal del trabajo*, ed. 8, Porrúa, México, 2013.

DÁVALOS MORALES, José, *Derecho individual del trabajo*, ed. 21, Porrúa, México, 2014.

DÁVALOS MORALES, José, *Tópicos laborales*, ed. 3ª, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo (Tomo I y II), Porrúa, México, 2004.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo (tomo I y II), Porrúa, México, 2004.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2004.

IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, Grijalbo, México, 1970.

MACÍAS VÁZQUEZ, María Carmen, El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México, Porrúa/Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2005.

RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, Trillas, México, 1991.

ROTHERY, Brian e Ian Robertson, Outsourcing, Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez, Limusa, México, 1996.

TREJO CABALLERO, Juana, Outsourcing prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social, ed. 2ª, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México, 2014.

## **LEGISLACIÓN**

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina, ed. 91, Porrúa, México, 2014.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, Rafael I. Martínez Morales, ed. 5ª, Oxford University Press, México, 2009.

### **DOCUMENTO ELABORADO EX PROFESO INTERNET**

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Criterios aprobados por el pleno J.F.C.A. Relación de Trabajo en el Régimen de Subcontratación. 2014. [En Línea]. Disponible:

[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/consultas/criterios\\_aprobadospleno.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/criterios_aprobadospleno.html). 25 de mayo de 2015. 18:52 hrs.