



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO.**

**INSTITUTO PATRIA BOSQUES.
UNAM 8820-09.**

**ADICIÓN AL INCISO b) DEL ARTÍCULO
15-A, DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

T E S I S.

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO.

P R E S E N T A.

BLANCA XIMENA LANDEHO GARCIA.

**ASESOR: LICENCIADO EN DERECHO MARTÍN RUÍZ
BALTAZAR.**

**CIUDAD NEZAHUALCÓYOTL, EDO. DE
MÉXICO 2020**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS.

La presente Tesis, está dedicada principalmente a Dios, ya que, gracias a él, que me ha guiado, he logrado concluir mi carrera.

A mi madre NORMA LILIA GARCIA BÁRCENAS, por su amor infinito, que es mi motivación.

A CESAR OCTAVIO GARCIA LOPEZ, quien me apoya en todo momento y alienta para continuar.

Al LIC. MARTIN RUIZ BALTAZAR, un agradecimiento muy especial, por su paciencia y apoyo en la realización de la presente Tesis.

A la LIC. YOLANDA MELGAREJO, mi agradecimiento por su apoyo continuo como maestra y como directora.

A mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme.

A mis compañeros de carrera, con los que compartí mi formación profesional y por contar al día de hoy con su amistad.

AI INSTITUTO PATRIA UNIVERSIDAD
BOSQUES, por todo lo que me enseñó.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO, por permitirme
ser parte de ella.

A todos los que, en este camino, me
brindaron su apoyo, para concluir una
carrera.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis,
muchas gracias, por todo.

INTRODUCCIÓN

El trabajo, siempre ha estado presente en la vida del ser humano, desde que se tiene conocimiento de que existe.

Primeramente, éste trabajo tiene presencia para poder satisfacer sus necesidades para poder sobrevivir; tal es el caso que tienen que realizar actividades de cacería para poder comer y que dicha actividad la realizaba el hombre y la recolección de frutos por parte de la mujer. Asimismo, elaborar sus prendas para protegerse de la inclemencia del clima, fabricar su vivienda, sus herramientas, utensilios y armas para poder subsistir para perpetuarse como especie humana.

En segundo término, el ser humano tiene que trabajar para poder obtener un salario, con el cual podrá satisfacer sus necesidades personales. Tal es el caso de un trabajo remunerado.

Al ir transcurriendo el tiempo, el trabajo remunerado ha sufrido transformaciones, de acuerdo a las necesidades de las personas que los contratan para realizar cierto trabajo en particular; podemos hablar del trabajo en base a lo que establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo: **“Artículo 35. 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.”**

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo también contempla la subcontratación, que la regula en el artículo 15-A., 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. Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones: a) No podrá**

abarcen 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.

Por lo que, en el presente trabajo de tesis, se desarrollara en lo referente a la Subcontratación, conocido como **“OUTSOURCING”**: En el primer capítulo hablaremos respecto a los antecedentes del mismo en algunos países del mundo y en particular en nuestro país; En el segundo capítulo hablaremos de todos y cada uno de los conceptos que se encuentran inmersos en dicha Subcontratación; En el tercer capítulo hablaremos en lo referente a la Legislación, como es nuestra Constitución Federal: la Ley Federal del Trabajo y Convenios o Tratados Internacionales referentes a dicha actividad; Por último en el cuarto capítulo hablaremos de la constitución, de su actividad y de la problemática del Outsourcing en nuestro país.

Respecto a la propuesta del presente trabajo, **“PROPONEMOS QUE SE ADICIONE UN SEGUNDO PÁRRAFO AL INCISO b) DEL ARTÍCULO 15-A., DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE NUESTRO PAÍS, QUE DIGA: “DEBE ENTENDERSE COMO EMPRESA DE SUBCONTRATACIÓN ESPECIALIZADA, AQUELLA QUE SE DEDIQUE A SUBCONTRATAR A TRABAJADORES QUE REALICEN UNA MISMA ACTIVIDAD.”**

El presente trabajo se realizó utilizando Métodos de Investigación consistentes en los siguientes: En primer lugar se utilizó el Método Histórico, ya que nos basamos en acontecimientos que sucedieron a través de la historia en el mundo y dentro de nuestro país; El Método Bibliográfico Documental ya que investigamos en Libros para hacernos de información y plasmarla en el presente trabajo; El Método Comparativo, ya que comparamos diversas Legislaciones en el Mundo, por lo que respecta al Outsourcing, con nuestra legislación; El Método Analítico, porque analizamos todas y cada una de las

Legislaciones de algunas sociedades del mundo y en particular de nuestro país; El Método Dialectico, ya que se analizan los constantes movimientos de la sociedad en el tiempo y como consecuencia la variante en leyes para regular al Outsourcing; El Método Explicativo, ya que se hace referencia a toda la problemática referente al Outsourcing en nuestro país.

ÍNDICE.

CAPÍTULO 1.

ANTECEDENTES DE OUTSOURCING.

ANTECEDENTES DE OUTSOURCING.....	1
1.1. ESTADOS UNIDOS.....	1
1.2. CANADÁ.....	3
1.3 ALEMANIA.....	6
1.4. FRANCIA.....	7
1.5. ITALIA.....	9
1.6. ARGENTINA.....	11
1.7. COLOMBIA.....	14
1.8. BRASIL.....	18
1.9. MÉXICO.....	20

CAPÍTULO 2.

CONCEPTOS GENERALES RELACIONADOS AL OUTSOURCING.

CONCEPTOS GENERALES RELACIONADOS AL OUTSOURCING.....	22
2.1. ABANDONO DE TRABAJO.....	22
2.1.1. ABARCAR	23
2.1.2. ACTIVIDADES	24
2.2. ACTOR	25
2.2.1. ACREDITADA	25
2.2.2. AGUINALDO	27
2.2.3 ANTERIOR	27
2.3. ANTIGÜEDAD.....	28
2.4. APLICABLE	28
2.5. ARTÍCULO	29
2.6. AUTORIDAD LABORAL.....	29
2.7. CÁRACTER	30
2.8. CELEBRAR.....	31
2.9. CENTRO DE TRABAJO.....	31
2.10. CERCIORARSE.....	31
2.11. COMPRENDER	32
2.12. CONCEPTO DE OUTSOURCING CONTEMPLADO EN EL BUSSINES PROCESS.....	32

2.13. CONCEPTO EMPRESARIAL DE OUTSOURCING	32
2.14. CONDICIONES DE TRABAJO.....	33
2.15. CONTAR.....	33
2.16. CONSTAR.....	34
2.17. DE FORMA VERBAL.....	34
2.18. CONTRATO.....	34
2.18.1. CONTRATISTA.....	35
2.19. CONSIDERAR.....	35
2.20. CONTRATO A PRUEBA O DE CAPACITACIÓN INICIAL.....	36
2.21. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	36
2.22. CONCEPTO DE CONSIDERAR.....	37
2.23. CUMPLIR.....	37
2.23.1. DEPENDENCIA.....	38
2.23.2. DEBER.....	38
2.24. DELIBERAR.....	38
2.25. DERIVAR.....	39
2.26. DESARROLLAR.....	39
2.27. DISMINUIR.....	40
2.28. DISPOSICIONES LEGALES.....	40
2.29. DOCUMENTO.....	41
2.30. EFECTOS.....	41
2.31. EJECUTAR.....	42
2.32. EMPRESA.....	42

2.33. ELEMENTO.....	42
2.34. ESPECIALIZADO.....	43
2.35. ESQUEMA DE CONTRATACION.....	43
2.36. FIN.....	47
2.37. FINIQUITO.....	48
2.38. IGUALES.....	48
2.39 INCLUIR.....	48
2.40 INTERMEDIARIO.....	49
2.41. JORNADA DE TRABAJO.....	49
2.42. JUSTIFICAR.....	49
2.43. POR ESCRITO.....	50
2.44. POR TIEMPO DETERMINADO.....	51
2.45. POR TIEMPO INDETERMINADO.....	52
2.46. SIMILARES.....	52
2.47. LEY.....	54

CAPÍTULO 3.

LEGISLACIÓN.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	55
3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	63
3.3. CONVENIOS O TRATADOS INTERNACIONALES.....	73

CAPÍTULO 4.

PROCEDIMIENTO DEL OUTSOURCING.

4.1 COMO SE CONSTITUYE.....	77
4.2 ACTIVIDAD.....	85
4.3. PROBLEMÁTICA DEL OUTSOURCING.....	88
PROPUESTA.....	90
CONCLUSIONES.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	95
LEGISGRAFÍA.....	99
JURÍSPRUDENCIA.....	100

CAPÍTULO 1.

ANTECEDENTES DE *OUTSOURCING*.

1.1. ESTADOS UNIDOS.

"El *outsourcing* surge como una respuesta de la Revolución Industrial para que las empresas de Estados Unidos lograran una ventaja competitiva y aumentaran sus ganancias. La posición más aceptada es que nace en los años setenta del siglo pasado encontrando gran expansión durante la revolución informática, culminando con el modelo de la empresa de automóviles Ford, que organizó la producción por línea de montaje, dividiendo tareas y mecanizando movimientos. Las grandes empresas, que se dedican al negocio principal, empiezan a utilizar actividades satélites, necesarias para concluir el proceso, lo que flexibiliza la relación laboral".¹

"Alfred P. Sloan Jr., tomó el control de la *General Motors* en 1921, la empresa estaba al borde de la bancarrota, el esquema de la subcontratación salvó a la empresa de la bancarrota, venciendo posteriormente a su rival Henry Ford. Al concluir las dos guerras mundiales los hombres que regresaban de los campos de batalla, capacitados como mecánicos, ingenieros, pilotos y operadores de maquinaria buscaron colocarse en el mercado laboral, logrando hacerlo a través de la tercerización".²

"Entre 1950 a 1960 se buscó ampliar las bases corporativas, y a través de la diversificación proteger sus ganancias, sin la necesidad de expandir sus niveles de administración. Entre 1970 y 1980 las organizaciones decidieron aumentar su flexibilidad centrándose en el negocio principal, subcontratando otra clase de procesos. El *outsourcing* fue reconocido como una poderosa estrategia comercial en 1989, por lo que las empresas

¹Echaiz Moreno, D. (2008). *El contrato de Outsourcing*. Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones de la UNAM. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLI, núm. 122, mayo-agosto de 2008, pp. 763-793. Obtenido en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v41n122/v41n122a6.pdf>.

²Kim, M. (2018). *The History Of Outsourcing*. Publicado el 20-02-2018.
<https://medium.com/swlh/the-history-of-outsourcing-65fb5cdb196e>.

subcontrataron funciones para las que no eran competentes. En 1990 las empresas se enfocaron más en el aplicar medidas de ahorro de costos, por lo que subcontrataron servicios de contabilidad, recursos humanos, procesamiento de datos, distribución interna de correo, seguridad, mantenimiento de planta, etc. En ese mismo año algunas empresas realizaron alianzas estratégicas subcontratando funciones consideradas como básicas y que le daban a la empresa una ventaja estratégica, como por ejemplo el servicio a clientes”.³

“Las industrias en el siglo XX, externalizaron sus procesos, por ejemplo, el procesamiento de tarjetas de crédito o soporte técnico, lo que ayudó a reducir costos y obtener un mejor dominio local”.⁴

“Los contratos de *outsourcing* en los Estados Unidos no están regulados específicamente por ninguna ley federal, se rigen la ley de contratos de cada estado y los estatutos federales y estatales, por lo que legislación estatal y federal se aplica a industrias reguladas como la banca, los seguros y la atención médica. Las leyes estatales regulan el cobro de deudas, existen leyes federales que regulan el *telemarketing* y el uso de marcados automáticos; existen leyes estatales y federales aplicables a funciones como el procesamiento de reclamos de atención médica e hipotecas. La salud y negocios relacionados como el seguro médico y la fabricación y distribución de productos farmacéuticos, están sujetos a la Ley de responsabilidad y portabilidad de los seguros de salud de 1996 y a la Ley de tecnología de la información de la salud para la salud económica y clínica de 2009”.⁵

“La ley de Secreto Bancario y la Ley de la Compañía de Servicios Bancarios determinan ciertos requisitos para la divulgación, informes y contra el lavado de dinero que se aplican

³NC STATE UNIVERSITY. (2006). *A Brief History of Outsourcing*. Obtenido de: <https://scm.ncsu.edu/>: <https://scm.ncsu.edu/scm-articles/article/a-brief-history-of-outsourcing>.

⁴González, A., & Dorwin, D. (S/A). *Outsourcing: Past, Present and Future*. Obtenido de: <https://courses.cs.washington.edu/courses/csep590/04au/clearedprojects/Dorwin.pdf>.

⁵Global Legal Limited. (2018). USA: Outsourcing 2018. Publicado el 31 de Julio del 2018. Obtenido de: <https://iclg.com/practice-areas/outsourcing-laws-and-regulations/usa>.

en materia de subcontratación. A su vez la Oficina del Controlador de la Moneda y la Junta de la Reserva Federal emiten recomendaciones de como las instituciones financieras deben administrar los riesgos de terceros en casos de subcontratación. En el caso de los contratos gubernamentales tanto a nivel estatal como federal incluyen disposiciones exigidas por el Reglamento de Adquisiciones Federales o el Suplemento del Departamento de Defensa, que deben ser transferidas a los subcontratistas. Existen proyectos de ley de externalización a nivel federal con la finalidad de restringir la deslocalización o proporcionar incentivos para que las empresas de Estados Unidos conserven empleos dentro del país, una de ellas es la Ley federal de exención de impuestos para la subcontratación, la cual garantiza que empresas multinacionales paguen las mismas tasas impositivas sobre las ganancias que obtienen en el extranjero, que las que se obtienen en los Estados Unidos”.⁶

1.2. CANADÁ.

“La subcontratación es utilizada de forma rutinaria en las empresas canadienses, principalmente en sectores como la banca, seguros, comercio, minoristas, minería y telecomunicaciones.

En Canadá el outsourcing lo regula el gobierno federal que tiene su sede en Ottawa, su marco legal se caracteriza por su complejidad, debido a la división constitucional de poderes que se superponen entre los dos niveles de gobierno (federal y provincial). No existen leyes que rijan de manera específica la subcontratación.

La Constitución de Canadá prevé la jurisdicción sobre el contrato y la ley de propiedad es ejercida por las provincias. Los servicios financieros como bancos, compañías de seguros, fiduciarias y de préstamo y las cooperativas, están sujetas a regulaciones que les permiten la subcontratación y son reguladas por la Oficina Federal del Superintendente de Instituciones Financieras (OSFI). A su vez las industrias de aviación, crédito al consumo, educación y puericultura, energía, comida, juego de azar, cuidado de la salud, servicios

⁶Townsend, K., y Stockton, L.L.P. (2018). *Outsourcing*.

<https://www.lexology.com/gtdt/tool/workareas /report/outsourcing/chapter/usa>.

públicos, transporte, telecomunicaciones y agua y alcantarillado, utilizan la subcontratación”.⁷

Las figuras legales disponibles para el outsourcing en Canadá se aprecian en la siguiente tabla:

“Tabla I.- Figuras legales de outsourcing en Canadá”. ⁸	
Externalización directa	Es la subcontratación más sencilla que se utiliza para contratar directamente a un proveedor. Involucra a un tercero para ocuparse de aspectos periféricos del negocio, mejorando el valor agregado de las actividades comerciales principales.
Externalización indirecta	El cliente designa a un proveedor que subcontrata a otra entidad.
Acuerdo multi-sourcing	Se contrata a varios proveedores para una gama de servicios ofrecidos por cada uno, requiere que el cliente se asegure de que las funciones y responsabilidades de los proveedores estén establecidas claramente.
Empresa conjunta o sociedad conjunta	Un cliente y proveedor operan como una empresa conjunta, como por ejemplo una corporación comercial, una sociedad o una relación contractual. Las empresas conjuntas son preferidas por los clientes gracias a que permiten un mayor grado de control y porque tienen acceso directo al conocimiento y experiencia del proveedor.

⁷Sitkeman, E. (2019). *Outsourcing in Canada*. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0bf24964-afdd-4dd2-a48b-da1d063408c3>.

⁸Sitkeman, E. (2019). *Outsourcing in Canada*. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0bf24964-afdd-4dd2-a48b-da1d063408c3>.

	Su desventaja es la complejidad, porque deben cumplir con las disposiciones de su formación, gobierno, financiamiento y disolución.
Subsidiaria de propiedad o entidad cautiva	Existe cuando el cliente subcontrata su propia subsidiaria de propiedad absoluta, dándole al cliente un control sobre los servicios subcontratados, lo que es ventajoso desde el punto de vista tributario.
Acuerdo de computación nube	El cliente adquiere el derecho de acceder a la infraestructura y los servicios según sea necesario, generalmente mediante suscripción. Su ventaja es el ahorro de costos, gracias a que los servicios se proporcionan de manera remota y la infraestructura es compartida con otros clientes.

“En Canadá existe un gobierno federal, además de diez gobiernos provinciales y tres territorios, por lo que dependiendo del tema distintas leyes pueden tener jurisdicción. La ley canadiense no regula de forma específica las subcontrataciones. Las relaciones de los empleados, exceptuando para las obras federales, empresas y negocios, se rigen por leyes provinciales.

La Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras publica B-10 Externalización de actividades, funciones y procesos de negocios, la Guía Directriz B-10, regulan federalmente a las instituciones financieras que subcontratan o contemplan a la subcontratación. En el sector público la subcontratación está sujeta a leyes de subcontratación del sector público, mismas que implican:

- Directrices estrictas para el rendimiento de los servicios.
- Criterios estrictos para la selección de bienes.

- Reglas para proteger el interés público”.⁹

1.3. ALEMANIA.

“La subcontratación en la industria alemana ha aumentado desde la década de 1990, y ofrece empleos más directos en la industria.

La subcontratación ha cambiado ligeramente, gracias a una fuerte interdependencia de la industria y los servicios. Contratar servicios en el extranjero trae a menudo importantes ahorros de mano de obra para la industria alemana. En el área de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), la subcontratación aumentó alrededor del 50% en el año 2013. Las influencias del ciclo económico en el desarrollo subcontratación y la deslocalización son bajas. La subcontratación varía según el sector y el tamaño de la empresa. En algunas industrias intensivas en conocimiento como la farmacéutica y la ingeniería, la subcontratación es baja y apenas ha aumentado. Para las grandes empresas la externalización es más pronunciada que para las pequeñas”.¹⁰

En Alemania las “grandes empresas con una plantilla de más de 250 empleados las que aprovechan las oportunidades de subcontratación y externalización. Por lo general tienen sitios de producción en diferentes países y trabajan con proveedores de servicios externos en todo el mundo”.¹¹

⁹Beardwood, J.P., Campbell, I.M., Kramer, K., Martineau, F. (2018). Outsourcing: Canada overview. [https://ca.practicallaw.thomsonreuters.com/2-501-+6146?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1&ignorebhwarn=IgnoreWarns](https://ca.practicallaw.thomsonreuters.com/2-501-+6146?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1&ignorebhwarn=IgnoreWarns).

¹⁰Eickelpasch, A. (2015). *Outsourcing and offshoring in der deutschen industrie*. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 1861-1559, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 84, Iss. 1, pp. 55-77. Obtenido de: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/146762/1/vjh.84.1.055.pdf>.

¹¹Twago.de. (21 de 05 de 2010). *Outsourcing und Offshoring in Deutschland – die aktuelle Situation*. Obtenido de twago.de: <https://www.twago.de/blog/outsourcing-offshoring-in-deutschland/>.

“El artículo 36 del Reglamento sobre la adjudicación de contratos públicos del 2016, señala en relación a la subcontratación:

- El poder adjudicación de compromisos en el anuncio de contrato o en el contrato.
- Los licitadores cuyas ofertas estén preseleccionadas deberán designar a los subcontratistas y demostrar que cuentan con los recursos necesarios.
- Al adjudicar contratos de servicios en un organismo de la autoridad contratante deberá especificar los términos del contrato a más tardar al inicio de la ejecución del contrato.
- El contratista debe proporcionar los nombres, los datos de contacto, el representante legal y el contexto de la ejecución de la orden.
- El órgano de contratación deberá antes de adjudicar el contrato, verificar los motivos de la exclusión”.¹²

1.4. FRANCIA.

Conforme al Comité de Enlace de Servicios (CLS), de Francia, la subcontratación

“consiste en confiar una función o servicio completo a un proveedor de servicios externo especializado en Un periodo plurianual. Este último proporciona el servicio de acuerdo con el nivel especificado de servicio, rendimiento y responsabilidad”.¹³

¹²Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge. (2016). Ministerio Federal de Justicia y Protección del Consumidor.

¹³managementdelaformation.fr. (2013). *Externalisation RH (1/2) : contexte, définition et différences*. Obtenido de managementdelaformation.fr:

<https://www.managementdelaformation.fr/actualites/2013/10/31/externalisation-rh-1/>.

La ley de subcontratación en Francia es la aplicación de las disposiciones legales y la jurisprudencia francesas en relación con el trabajo de personas dentro de estructuras diferentes a aquellas de las que dependen. Dado que esta definición se limita a actividades bien definidas, la jurisprudencia ha ampliado el ámbito de aplicación, permitiendo ciertas prácticas, pero condenando otras.

“Tabla II.- Disposiciones legales para la subcontratación en Francia”.¹⁴

Disposición legal	Contenido
	Define la subcontratación como:
	La operación mediante la cual un contratista confiado por un subcontratista, bajo su responsabilidad, a otra persona llamada subcontratista, la ejecución de todo o parte del contrato de la empresa o parte del contrato público celebrado con el propietario.
Ley del 31 de diciembre de 1975	Detalla las operaciones de subcontratación, entre empresas o con el estado, para contratación de obra pública.
	Específica y limita los derechos de los subcontratistas
	Considera a la subcontratación como un préstamo laboral debe determinarse si dicho préstamo es legal o ilegal.
Jurisprudencias	Permite restringir la subcontratación a la ejecución de las partes esenciales del contrato.

¹⁴fr.wikipedia.org. (2008). *Droit de la sous-traitance en France*. Obtenido de: https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_de_la_sous-traitance_en_France.

Código del Trabajo

El cliente puede ser declarado beneficiario si el subcontrato se concluye a un precio inferior al que habría tenido que pagar por un trabajo similar, incluidas las contribuciones sociales.

Prohíbe la subcontratación cuando se realice un préstamo ilícito de trabajo. Art. L.8241-1.

La remuneración parcial del trabajo del subcontratista consistirá en un trabajo oculto.

Artículo L.8221-1 Artículo L.8221-1.

Algunos tribunales pueden encontrar que un contrato comercial entre una persona física y una compañía en realidad, oculta un contrato de trabajo, y recalificar este contrato.

El Tribunal de Trabajo es vuelve competente en lugar del tribunal comercial.

Un préstamo de mano de obra con fines de lucro está prohibido y elimina la calidad del empleado entre el prestamista y el prestado.

1.5. ITALIA.

“El *outsourcing* nace en Italia por la informalidad del sector agrario, en su paso a la economía agroindustrial, toda vez que la pequeña empresa necesitaba servicios especializados del sector informal a un menor costo, por lo que se le conoció como especialización flexible”.¹⁵ “Los italianos conocen al contrato de *outsourcing* como de

¹⁵Fuentes Cortés, H.M. (2015). *Análisis del régimen de subcontratación u outsourcing en México*. Visioni LatinoAmericane è la rivista del Centro Studi per l'America Latina. Número 12, Gennaio 2015, Issn 2035-6633. https://www.openstarts.units.it/bitstream/10077/10662/1/Fuentes_Cortes.pdf.

descentralización de la producción (centralizzazione della produzione), externalización del negocio (esternalizzazione di businesss), o tercerización (terzarizzazione)".¹⁶

"En Italia el *outsourcing* es un fenómeno ocasionado por una gran brecha entre el costo de la mano de obra de pequeñas y grandes empresas. La fuerte presencia de sindicatos aumentó el nivel salarial y los costos laborales, por lo que las empresas optaron por un proceso de descentralización productiva desde los años sesenta para poder competir mejor. Los sectores productivos en los que es más frecuente el *outsourcing* son en la tecnología de la información (desarrollo y mantenimiento de aplicaciones, gestión de estaciones de trabajo, centros de procesamiento de datos y red de voz y datos), finanzas y administración, gestión de recursos humanos, *call center*, logística y gestión de almacenes, compras y gestión de instalaciones. La subcontratación está creciendo tanto en el sector público y el privado. El mercado italiano del *outsourcing* lo impulsan unos pocos contratos grandes, principalmente en la información, que representa el 70% del mercado".¹⁷

"El Artículo 2112° del Código Civil italiano señala que la subcontratación está representada por la transferencia de la rama comercial, ya empleada por el cliente para el desempeño de la actividad delegada, en este caso, la sucursal de la empresa se transfiere, junto con los empleados, a una empresa creada específicamente dentro del grupo de la empresa cliente o a una empresa ya existente o a una empresa totalmente nueva e independiente. El *outsourcing* en el sector financiero está regulado por los artículos 51 y 53, de la Ley de Bancos Consolidada (Decreto Legislativo de 1 de septiembre de 1993, No. 385),

¹⁶Echaiz Moreno, D. (2008). *El contrato de Outsourcing*. Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones de la UNAM. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLI, núm. 122, mayo-agosto de 2008, pp. 763-793.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdcv41n122/v41n122a6.pdf>.

¹⁷Fondo Sociale Europeo. (2012). Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia. Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori. ISFOL. Roma, Italia.

http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/07/Esternalizzazioni_in_Italia.pdf.

que asigna facultades de supervisión y regulación al Banco de Italia; por el Banco de Italia Circular no. 263 del 27 de diciembre de 2006”.¹⁸

1.6. ARGENTINA.

“En Argentina el *outsourcing* se conoce como tercerización, y es un proceso en el que los trabajadores de una empresa transfieren determinada actividad a otra, que es conocida como empresa de servicios eventuales, y que debe ser reconocida por el Ministerio del Trabajo. La subcontratación fue permitida en el ordenamiento jurídico con la publicación en 1976 de la Ley N° 21.297, también conocida como Ley de contrato de trabajo, a continuación, se realiza un resumen de los artículos 29, 29 bis y 30, de dicha norma:

- Los trabajadores contratados por terceros para proporcionarlos a otra empresa serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación, en este supuesto tanto los terceros contratantes, como la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán de forma solidaria por todas las obligaciones emergentes de la relación laboral, cumpliendo con el régimen de seguridad social.
- El empleador que ocupe a trabajadores de una empresa de servicios eventuales deberá retener los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales, aportes y contribuciones para el organismo de seguridad social y depositarlos en término.
- El trabajador contratado por una empresa de servicios eventuales se regirá por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por obra social de la actividad o categoría en la que preste servicios.
- A los que cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitada a su nombre, contraten o subcontraten trabajos o servicios deberán exigir a sus cedantes, contratistas o subcontratistas el cumplimiento de las normas del trabajo y los organismos de seguridad social, el Código Único de Identificación

¹⁸Donvito, A. (2014). Outsourcing di attività bancaria.

<http://www.letteralegale.info/dossier/outsourcing-di-attivita-bancaria/>.

Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

- La responsabilidad de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de los trabajadores no podrá delegarse en terceros, su incumplimiento hace responsable solidariamente a los cesionarios, contratistas o subcontratistas”.¹⁹

“Las empresas de servicios eventuales se regulan en la Ley N° 24.013, también conocida como Ley de Nacional del Empleo, misma que establece en sus artículos 77, 78, 79 y 80, que:

- Se constituyen exclusivamente por personas jurídicas y con objeto único, por lo que solo pueden mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual.
- Están obligadas a caucionar una suma de dinero o valores además de una fianza o garantía real.
- Si violan o incumplen lo que señala la ley serán sancionadas con multas, clausura o cancelación de habilitación para funcionar, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder a la empresa usuario en caso de violación del artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Si se sanciona a la empresa con la cancelación de la habilitación para funcionar, la caución no será devuelta y la autoridad de aplicación la destinará a satisfacer los créditos laborales que puedan existir con los trabajadores y los organismos de

¹⁹Ley de Contrato de Trabajo. (1976). Información Legislativa. Argentina. Obtenido de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

seguridad social, y en su caso el remanente será destinado al Fondo Nacional de Empleo”.²⁰

“Un antecedente jurisprudencial se encuentra en la sentencia del 15 de abril de 1993, emitida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, del caso Rodríguez, Juan Ramón contra la Compañía Embotelladora Argentina S.A., y otro, misma que en el sumario determina:

- El art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, que reglamenta la responsabilidad de los empresarios en los casos de subcontratación y delegación frente a los dependientes de los contratistas, no es aplicable cuando un empresario suministra a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución.
- El artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento.
- El artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo no se refiere al objeto ni a la capacidad societaria, sino a la actividad real propia del establecimiento. Las figuras delegativas previstas por aquella norma, en lo pertinente, contratación y subcontratación, son inherentes a la dinámica del giro empresarial y, por ello, no cabe examinar su configuración con respecto al objeto social.
- El solo hecho de que una empresa provea a otra de materia prima no compromete, por sí mismo, su responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de la segunda en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Para que nazca la responsabilidad solidaria de una empresa por las obligaciones laborales de otra, en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo es menester que aquella empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o

²⁰Ley Nacional de Empleo. (2013). El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Obtenido de: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/26593/109171/F-2058614944/ARG26593.pdf>.

completan su actividad normal. Debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista”.²¹

1.7. COLOMBIA.

“La ley de formalización del primer empleo del 2010, en su artículo 63, relacionado a la contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado, señalaba que:

- El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.
- Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.
- El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas

²¹**Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro. s/ Recurso de Hecho.** Sentencia. 15 de abril de 1993. Corte Suprema de Justicia de la Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Magistrados: LEVENE - CAVAGNA MARTINEZ - BARRA - MOLINEO'CONNOR - BOGGIANO EN DISIDENCIA: FAYT - BELLUSCIO (A0025724) - PETRACCHI - NAZARENO (A0025725). Id SAIJ: FA93000149. Obtenido de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-rodri-guez-juan-ramon-compania-embotelladora-argentina-sa-otro-recurso-hecho-fa93000149-1993-04-15/123456789-941-0003-9ots-eupmocsollaf#>.

y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave”.²²

“Las cooperativas fueron reglamentadas a través del decreto 2025 de 2011, mismo que dice en su artículo 1°:

- Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.
- Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto, esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.
- Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.
- Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios.
- De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta”.²³

²²Ley de Formalización y Generación de Empleo. (2010). Congreso de Colombia. <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/LEY-1429-DE-2010-FORMALIZACION-DE-EMPLEO.pdf>.

²³Decreto 2025. (2011). Presidencia de la República de Colombia. Obtenido de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43032>.

“El 29 de noviembre del 2013 el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 2798, en el cual reglamentaba el artículo 63 de la ley de formalización del primer empleo del 2010, señalando en su artículo 1°:

- En los términos de la Ley 1429 de 2010, está prohibido el uso de sociedades, asociaciones, corporaciones, fundaciones y la contratación de servicios de colaboración o manejo de recurso humano, Empresas de Servicios Temporales, Compañías de Servicios de Colaboración, o personas naturales, que utilicen modalidades de vinculación que impliquen desconocimiento o violación de derechos laborales constitucionales, legales y extra legales, de carácter individual o los colectivos de asociación sindical, negociación y huelga. Esta prohibición se aplica a instituciones y empresas públicas y privadas”.²⁴

En resumen, el decreto anterior prohibió la tercerización en todos los casos que no se cumpliera con las normas laborales.

“Finalmente, el 08 de abril del 2016 se emitió el Decreto 538, por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto señala en su artículo 2.2.3.2.3., cuáles son los elementos indicativos de la tercerización ilegal:

1. Que se contrató al proveedor para hacer sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informadas por escrito.
2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.
3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.

²⁴Decreto 2798. (2013). Ministerio del Trabajo. Por el cual se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Obtenido de: <https://actualicese.com/normatividad/2013/11/29/decreto-2798-de-29-11-2013/>.

4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.
5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.
6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.
8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.
9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une. Los elementos indicativos anteriormente enunciados no constituyen conductas sancionables por tercerización ilegal por sí mismos, sino elementos para orientar las investigaciones en actuaciones administrativas de las autoridades en la identificación de conductas sancionables por tercerización ilegal”.²⁵

²⁵Decreto 583. (2016). Decreto reglamentario. Presidencia de la República. Obtenido de:

1.8. BRASIL.

“En Brasil el *outsourcing* se conoce como tercerización y sus primeros impulsos se manifestaron en los años 80, a través del proceso de restructuración productiva, que consiste en presionar al sistema de protección al empleo las reservas de trabajadores sirvan como un instrumento de control y devaluación de los salarios. La tercerización inició en el año de 1990 derivado del debilitamiento de los sindicatos, la gran cantidad de personas desempleadas o subempleadas.

La tercerización del trabajo sobre la fuerza de trabajo brasileña inició en el trabajo doméstico o domiciliario, con la tarea que realizaban en las casas de los trabajadores, utilizando máquinas propias o alquiladas. Posteriormente ganó fuerza en la industria microelectrónica y de calzado, pagándose por piezas o por el encargo realizado. Otra forma de tercerización se ve en la red de fábricas proveedoras de la industria automovilística y en los servicios de apoyo o periféricos de limpieza, mantenimiento, alimentación, etc.

La tercerización brasileña tiene la intención de transferir a un tercero la posición de empleador, con el objetivo de reducir costos de producción, alejándose de las cargas y obligaciones laborales”.²⁶

“En el año de 1993 el Subprocurador General del Trabajo estableció la Súmula 331, misma que legitimaba la subcontratación en las actividades secundarias, prohibiéndolas en las actividades principales. En el año 2004 se presentó el proyecto de ley 4.330, que fue aprobada el 08 de Abril de 2015, permitiendo la subcontratación para cualquier actividad, posibilitando que se lleve a cabo en las actividades principales, permitiendo además la

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30020300>.

²⁶Brisola Maciel, R.L.T. (2015). O Brasil na nova divisão internacional do trabalho: terceirização e aprofundamento das desigualdades do mercado de trabalho. XXI Congresso Brasileiro de Economia Curitiba. 11-09-2015.

https://www.academia.edu/15666933/O_Brasil_na_nova_divis%C3%A3o_internacional_do_trabalho_terceiriza%C3%A7%C3%A3o_e_aprofundamento_das_desigualdades_do_mercado_de_trabalho.

contratación a través de una persona jurídica, cooperativas, fundaciones, asociaciones y empresas individuales”.²⁷

La subcontratación está prevista en la Ley Federal n° 8.666 o Ley Nacional de Licitaciones, en los artículos 72 y 78 fracción VI, mismos que señalan:

- La subcontratación se define como el cometido de obras, servicios o compras a otra empresa que no sea originalmente contratada, siempre que sea debidamente autorizada por el contratista. El contratado, en la ejecución del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades contractuales y legales, podrá subcontratar partes de la obra, servicio o suministro, hasta el límite admitido, en cada caso, por la Administración.
- “Constituyen motivo para la rescisión del contrato. - la subcontratación su objeto, la asociación del contratado, la cesión o transferencia total o parcial, así como la fusión, la escisión o incorporación, no admitidas en el edicto y en el contrato”.²⁸

1.9. MÉXICO.

“En México se conocen casos de compañías de vigilancia y limpieza de otras empresas que realizan *outsourcing* desde hace 40 años, posteriormente se observó en comedores y servicios de mantenimiento, llegando actualmente a las áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos. El 40% de los trabajadores mexicanos operan bajo algunas de las formas jurídicas de la subcontratación. La apertura comercial que tuvo México con el Tratado

²⁷Biavaschi, M. (2016). El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay. Cuadernos del cendes dossier: trabajo y tercerización en Argentina y Brasil, año 33. n° 93, tercera época septiembre-diciembre 2016, Caracas-Venezuela, pp. 91-111. Obtenido de: http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_cc/article/viewFile/13661/13352.

²⁸Unidade de Políticas Políticas Públicas. (2011). Nota técnica SEBRAE / UPPAI N°. 01. Obtenido de: www.leigeral.com.br/files/exportFromView/6.

de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), impulsó el proceso de subcontratación, principalmente en la industria maquiladora”.²⁹

“La subcontratación es utilizada como una técnica comercial en el ámbito internacional, ya que, a través de los Tratados de Libre Comercio, se realiza una triangulación de mercancías manufacturadas en otros países a un menor costo”.³⁰

“La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentan las siguientes tendencias en subcontratación en México, según un estudio de la Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa, que encuestó a 500 empresas manufactureras de 12 ciudades del país, concluyendo que:

- El 40% maquiló o subcontrató a otras empresas.
- El 37% maquiló a otros establecimientos.
- El 5.3% mencionó efectuar subcontratación.
- El 16.4% expresó haber dado a maquilar.
- El 23.3% haber contratado.
- El 27% subcontrató por la necesidad de personal más especializado, el 28% para cubrir incrementos de demanda, el 20% por los costos más bajos, y el 3% para tener más eficiencia y calidad, mano de obra dócil y horarios más flexibles”.³¹

²⁹Almanza Martínez, M., y Archundia Fernández, E. (S/A). El outsourcing y la planeación fiscal en México. Eumed. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm>.

³⁰Ruíz Medrano, S.F., y Cisneros Silva, M.G. (S/A). El outsourcing desde la perspectiva jurídica, laboral y administrativa de México y el mundo y su problemática actual. http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/01_03_Outourcing.pdf.

³¹García, A., Mertens, L., y Wilde, R. (1999). Proceso de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México. Organización de las Naciones Unidas. CEPAL. Santiago de Chile. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4652/1/S9812923_es.pdf.

La reforma de la Ley Federal del Trabajo de diciembre de 2012, durante el sexenio del expresidente Felipe Calderón Hinojosa, permitió la subcontratación sin derogar el modelo de intermediación existente, incorporando las figuras de los intermediarios.

CAPÍTULO 2.

CONCEPTOS GENERALES RELACIONADOS AL OUTSOURCING.

2.1. ABANDONO DE TRABAJO.

Hecho en virtud del cual el trabajador decide dejar de prestar en forma definitiva los servicios que tenía contratados.

Por su expresión y sus efectos, debía distinguirse dos formas de abandono de trabajo. “En la primera el trabajador avisa previamente al patrón y no se derivan otras consecuencias que no sean las propias del desarrollo normal de la relación laboral; en la segunda no media aviso previo y se incumple realmente con la obligación de prestar los servicios, caso en el cual podría exigirse al trabajador el resarcimiento de daños y perjuicios”.³²

La doctrina coincide en que en esta última circunstancia nunca se ejercita la acción resarcitoria.

El abandono de trabajo, frase equívoca y por lo mismo muy polémica, es una posibilidad siempre presente, en función de la libertad de trabajo, comercio o industria admitida y garantizada en todas las cartas constitucionales modernas (artículo 5° constitucional), la decisión del trabajador, unilateral y voluntaria, puede proceder de motivos estrictamente personales: o bien ser debida a causas que provengan exclusivamente del otro sujeto de la relación laboral. Las locuciones abandono de trabajo y abandono de empleo son equiparables, implica la resolución de dejar la empresa o establecimiento donde se presta y tienen contratados los servicios. Pero ambas difieren de las expresiones abandono de labores y suspensión de labores, que entrañan la paralización de las actividades durante el resto de la jornada, o solo en parte de ella, una vez que han sido iniciadas: con la particularidad de que no es necesario que el operador, si así lo decide se aparte del área habitual de trabajo, puesto que la interrupción puede traducirse en un acto de solidaridad

³²Lastra y Villar, A. (1935). Las leyes del trabajo de la República Mexicana. Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

obrera, en un mecanismo de presión hacia el empresario o ser producto de la fatiga entre otras causas.

“La Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), no regula el abandono de trabajo, precisamente con esa denominación, con motivo de rescisión, pero es incuestionable que al producirse las faltas de asistencia a que hace referencia el (artículo 47° L.F.T.), sin permiso del patrón o sin causa justificada, se actualiza la que podríamos llamar causal de abandono de trabajo, en virtud de que al no presentarse en la empresa o establecimiento el trabajador, se presume su intención de no seguir prestando servicios. Por otra parte, el trabajador puede abandonar el trabajo y rescindir el contrato individual sin responsabilidad para el patrón, de realizarse las hipótesis previstas en las nueve fracciones del artículo 51° de la ley en cita. Existe una gran cercanía entre las locuciones y vocablos abandono de trabajo, ausentismos, contrato de trabajo, despido, estabilidad en el empleo, relación de trabajo y rescisión, en virtud de que se exige una causa razonable y suficiente para la disolución del vínculo obrero-patronal”.³³

2.1.1. ABARCAR.

Abarcar procede el latín vulgar “abbrachicare”, que puede traducirse como “abrazar” y que, a su vez, deriva de la palabra “brachium”, que equivale a “brazo” a “brazo”, sin embargo, eso sin olvidar que este último sustantivo procede del griego, en concreto, de “brakhion”, que significa “brazo”. La primera acepción de abarcar que menciona el diccionario de la Real Academia Española (RAE), abarcar a tomar o estrechar algo con las manos o con los brazos. El concepto, de todos modos, suele tener un significado más amplio, refiriéndose a todo aquello que se puede contener, aguantar, dominar o sujetar. Por ejemplo:

“Este seminario va a abarcar diferentes aristas del periodismo digital para que todos los asistentes puedan comprender con precisión el alcance de esta modalidad”, “De acuerdo a los cálculos realizados por los economistas, la exención del pago del Impuesto a las Ganancias puede abarcar a más de 300.000 contribuyentes”, “El gobierno provincial se

³³Alonso García, M. (1975). Curso del derecho del trabajo. 5ª. Ed. Barcelona, España.

comprometió a construir un hospital que pueda abarcar diversas especialidades que hoy no están cubiertas en la región”.³⁴

2.1.2. ACTIVIDADES.

“La actividad (del latín *activitas*, activas = actuar) es una faceta de la psicología. Mediatiza la vinculación del sujeto con el mundo real. La actividad es generadora del reflejo psíquico el cual, a su vez, mediatiza a la propia actividad. Siguiendo a Merani, podemos entenderla de la siguiente forma: Con sentido puramente psicológico se refiere al conjunto de fenómenos de la vida activa, como los instintos, las tendencias, la voluntad, el hábito, etc., que constituye una de las tres partes de la psicología clásica, junto con la sensibilidad y la inteligencia”.³⁵

Siempre está ligada a cierta necesidad que provoca la búsqueda. Durante la realización de la actividad colectiva e individual tiene lugar el reflejo psíquico de la realidad y se forma la conciencia.

La actividad humana consciente tendiente hacia una finalidad es la sustancia de la conciencia humana porque es un proceso objetivo tanto como todos los procesos de la naturaleza.

“En psicología se estudian la actividad objetual externa y la actividad interna, donde esta última es secundaria porque se forma en proceso de interiorización de la actividad objetual externa formando un plano interior de la conciencia. Este proceso de interiorización Lev Vygotski lo interpretaba como pasaje de la función psíquica superior desde el plano social externo al plano individual interno de su realización. La actividad está estrechamente inter

³⁴Pérez Porto, J., y Merino, M. (2017). Definición de abarcar. Recuperado el 31 d Mayo del 2019. Disponible en: <https://definicion.de/abarcar/>.

³⁵Merani, Alberto (1979). *Diccionario de Psicología*. México: Grijalbo. [ISBN 970-05-0137-X](#).

relacionado con los conceptos conciencia y de lo ideal. Actividad que realiza cierta persona en algún lugar, ya sea física o psicológica”.³⁶

2.2. ACTOR.

“Del latín *actor*, el que ejercita acción procesal mediante la interpretación de una demanda ante un órgano jurisdiccional o aquel a cuyo nombre se interpone. De aquí que el actor también se le llame demandante. Quien asume la iniciativa procesal: el que ejercita una acción. Sinónimo de demandante; o sea, el que en juicio formula una petición o interpone una demanda”.³⁷

2.2.1. ACREDITADA.

“Acreditar es dar a una persona la calidad para representar a otra”³⁸

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo señala que las partes pueden comparecer en forma directa o por conducto de apoderado legal, en el segundo caso podrán acreditarse:

“Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante el Tribunal;
- II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula

³⁶Davíдов, V. (1986). La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico, Investigación psicológica teórica y experimental. Moscú: Editorial Progreso. ISBN 5-01-000721-00.

³⁷Actor diccionario.leyderecho.org. Retrieved 03, 2019, recuperado el 30 de mayo de 2019.
Disponible en: <https://diccionario.leyderecho.org/actor/>.

³⁸Ley Federal de Trabajo, México, Principios Generales, pagina 201, ultima reforma, Diario Oficial de la Federación 01 de mayo de 2019.

profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante”.³⁹

El artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

“Artículo 694.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante los Tribunales del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma”.⁴⁰

2.2.2. AGUINALDO.

“Es una gratificación económica para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que normalmente se hace en el mes de diciembre con motivo de las fiestas de navidad”.⁴¹

“El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo señala respecto del aguinaldo:

³⁹*Ley Federal del trabajo*, De la Capacidad, Personalidad y Legitimación, pagina 201, Fracción reformada Diario Oficial de la Federación 01 de mayo de 2019.

⁴⁰*Ídem*.

⁴¹<http://www.diccionariojuridico.mx/definicion/aguinaldo/>.

“Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”.⁴²

Este artículo lleva inmerso los siguientes preceptos:

- Que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre.
- Equivale a quince días de salario, por lo menos.
- Los que cumplan el año de servicios independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

2.2.3. ANTERIOR.

“Palabra genérica que emplea en contestos múltiples, comenzando por el hecho que anterior sirve para señalar en el espacio y en el tiempo algo que ya paso o que se dejó atrás”.⁴³

2.3. ANTIGÜEDAD.

La antigüedad es el “tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma. Se considera que un trabajador, ya sea subordinado o independiente, no ha interrumpido su vínculo laboral con su actual trabajo, siempre y cuando no haya suspendido su colaboración por un periodo mayor a un año. En el caso de los trabajadores que realizan

⁴²*Ley Federal del Trabajo*, México, Salario, pág. 25, Última Reforma, Última Reforma, Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 1975.

⁴³<https://conceptodefinicion.de/anterior/>.

actividades cíclicas o estacionales, se considera que no han interrumpido su relación con la unidad económica si éstos declaran haber trabajado sólo algunos meses al año durante dos o más años consecutivos para la misma unidad económica”.⁴⁴

2.4. APLICABLE.

La aplicación es un efecto inmediato de la ley. El artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo, señala:

“Artículo 6o.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.⁴⁵

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

“Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.⁴⁶

2.5. ARTÍCULO.

Artículo según la Real Academia de la Lengua Española es “cada una de las disposiciones numeradas de un tratado, de una ley, de un reglamento, etc”.⁴⁷

2.6. AUTORIDAD LABORAL.

⁴⁴STPS. (S/A). Glosario de términos laborales. Recuperado el 01 de Junio de 2019.

Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#s>.

⁴⁵*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 4, Última Reforma, Diario Oficial de la Federación. 02 de julio de 2019.

⁴⁶STPS. (S/A). Glosario de términos laborales. Recuperado el 01 de Junio de 2019. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#s>.

⁴⁷Real Academia Española. Artículo. Recuperado el 01 de Junio del 2019.

Disponible en: <https://dle.rae.es/?id=3rJMpsE>.

La autoridad laboral “es aquella que se encarga de resolver los conflictos que suscitan entre los patronos y los trabajadores”.⁴⁸

“La aplicación de las normas del trabajo se reparte ante las siguientes autoridades:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
3. Secretaría de Educación Pública.
4. Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
5. Procuradurías de la Defensa del Trabajo.
6. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
7. Inspecciones del Trabajo.
8. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
9. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
10. Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación.
11. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
12. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
13. Jurado de Responsabilidades”.⁴⁹

2.7. CARÁCTER.

El carácter privado es la “expresión que alude a la naturaleza de una determinada relación jurídica”.⁵⁰

⁴⁸Alfaro Jiménez, V.M. (S/A). Glosario de términos de derecho laboral. UNAM. Recuperado el 29 de Mayo del 2019. Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf.

⁴⁹Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de abril del 2012.

⁵⁰Enciclopedia-jurídica.biz14.com. (2014). Carácter Privado. Recuperado el 01 de Junio del 2019.

El artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa”.⁵¹

2.8. CELEBRAR.

Celebrar según la Real Academia Española es “realizar un acto formal con las solemnidades que esto requiere”.⁵²

2.9. CENTRO DE TRABAJO.

El centro de trabajo es “una unidad productiva autónoma con organización específica que está dada de alta como tal ante la autoridad laboral”.⁵³

“Es el escenario principal de las relaciones laborales, tiene gran trascendencia tomando en cuenta los siguientes factores:

Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/car%C3%A1cter-p%C3%BAblico/car%C3%A1cter-p%C3%BAblico.htm>.

⁵¹Ley Federal del Trabajo, Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, pagina 50, Artículo reformado Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 1976.

⁵²Real Academia Española. (2019). Celebrar. Recuperado el 01 de Junio del 2019.
Disponible en: <https://dle.rae.es/?id=88quctH>.

⁵³<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAUNDC0MTtbLUouLM DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoA9lfzhzUAAAA=WKE>.

1. Aspectos puramente humanos, tales como aptitud, inteligencia, raciocinio, memoria visual y auditiva, cálculo mental, etc.
2. Aspectos ambientales relacionados con la salud ocupacional, y las condiciones de trabajo, como la luminosidad, temperatura, etc”.⁵⁴

2.10. CERCIORARSE.

El artículo 132, fracción XXIV, de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan”.⁵⁵

2.11. COMPRENDER.

“Percibir y tener una idea clara de lo que se dice, se hace o sucede o descubrir el sentido profundo de algo.”⁵⁶

2.12. CONCEPTO DE OUTSOURCING CONTEMPLADO EN EL BUSSINES PROCESS.

El *outsourcing* en el *bussines process* se refiere a un contrato atípico que tiene una naturaleza diferente. Se refiere a la externalización del negocio que tiene como beneficio “transferirse un proyecto o una actividad productiva o de servicios, la empresa cliente puede

⁵⁴Franco Idárraga, H. (1997). La empresa y el centro de trabajo. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado el 01 de Junio de 2019.

Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/24.pdf>.

⁵⁵Ley Federal del Trabajo. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patronos, pagina 33, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de julio del 2019.

⁵⁶<https://www.lexico.com/es/definicion/comprender>.

dedicarse sin mayores preocupaciones a su *core business*, lo cual conlleva, a su vez, a otros beneficios como mayor rentabilidad, mejor calidad en el servicio, especialización de habilidades y adquisición de nuevas tecnologías o conocimientos, entre otros”.⁵⁷

2.13. CONCEPTO EMPRESARIAL DE *OUTSOURCING*.

El concepto de outsourcing es la “práctica empresarial de asegurarse proveedores externos para funciones que una vez fueron desempeñadas internamente o por nuevas funciones que apoyen o aumenten operaciones internas que de otra manera habrían sido desempeñadas dentro del mismo negocio. Mantener funciones clave y contratar fuera operaciones periféricas es conocido como tercerización estratégica, es usualmente un medio para mantener la competitividad”.⁵⁸

2.14. CONDICIONES DE TRABAJO.

“La Ley Federal del Trabajo, señala al respecto:

- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. Art. 24.
- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad. Art. 26.
- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza,

⁵⁷Echaiz Moreno , D. (2008). *El contrato de Outsourcing*. Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones de la UNAM. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLI, núm. 122, mayo-agosto de 2008, pp. 763-793 Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v41n122/v41n122a6.pdf>.

⁵⁸cursos.aiu.edu.(S/A).5.Outsourcing. Recuperado el 01 de Junio de 2019. Disponible en: <http://cursos.aiu.edu/Diplomados/Recursos%20Humanos%20y%20MKT/Administracion%20del%20Personal/PDF/Tema%209.pdf>.

nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. Art. 56”.⁵⁹

2.15. CONTAR.

El artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 733.- Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento”.⁶⁰

2.16. CONSTAR.

El artículo 24 de la Ley Federal del trabajo establece:

“Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.⁶¹

2.17. DE FORMA VERBAL.

“También existe el contrato verbal de trabajo, que goza de los mismos efectos que tiene el contrato escrito, pues en el contrato verbal también existe una relación de trabajo”.⁶²

El artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo establece:

⁵⁹Ley Federal del Trabajo. Condiciones de Trabajo, pagina 21, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012.

⁶⁰Ley Federal del Trabajo. De los Términos Procesales, pagina 212, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 04 de enero del 1980.

⁶¹Ley Federal del Trabajo. Relaciones Individuales de Trabajo, pagina 8, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012.

⁶²Nicolás Santos, E. (2017). Efectos del contrato escrito y el contrato verbal. II Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica. Recuperado el 02 de Junio de 2019.

“Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad”.⁶³

2.18. CONTRATO.

“La concepción de contrato que debe entenderse actualmente vigente, realmente, no es otra que la recogida en el C.C., pero pasada por el tamiz de la actual realidad socio-jurídica, con la carga protectora que ellos conllevan. Por ello, parece posible entender el contrato como el acuerdo de voluntades de los participantes (generalmente, dos partes) relativo a un dar, hacer o no hacer algo, mediante el cual surge un entramado de obligaciones y derechos fruto de dicho pacto (que, mientras en algunos casos, serán consecuencia de la negociación entre las partes, en otros casos se impondrán por una parte a la otra, situación en la que no se podrán sobrepasar determinados límites que se consideran socialmente adecuados), por lo tanto, el concepto decimonónico de contrato sigue perfectamente vigente, pero asimilando las transformaciones fruto de la nueva situación económica actual: la autonomía de la voluntad sigue siendo la fuente principal de la regulación contractual, aunque acotada por las limitaciones impuestas por la socialización del modelo liberal en que se inserta el C.C., ya presentes en la redacción literal pero que a consecuencia de las orientaciones legislativas de la época, eran de bastante más reducida aplicación”.⁶⁴

2.18.1. CONTRATISTA.

“Persona o empresa encargada de realizar los trabajos por cuenta del dueño de ella. En las obras públicas por administración, el contratista y el constructor de la obra se identifican. El que toma a su cargo, por contrata, la ejecución de alguna cosa. Persona que

⁶³Ley Federal del Trabajo. Relaciones Individuales de Trabajo, pagina 8, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012.

⁶⁴Alfaro Jiménez, V.M. (S/A). Glosario de términos de derecho laboral. UNAM. Recuperado el 02 de junio del 2019. Disponible en:
http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf.

celebra un contrato con el Estado, la provincia o el municipio para el suministro de obras o servicios”.⁶⁵

2.19. CONSIDERAR.

El artículo 39-E de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad”.⁶⁶.

2.20. CONTRATO A PRUEBA O DE CAPACITACIÓN INICIAL.

El artículo 39-C, de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador”.⁶⁷

2.21. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

⁶⁵Enciclopedia-jurídica.biz14.com. (2014). Contratista. Recuperado el 02 de Junio del 2019. Disponible en: <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/contratista/contratista.htm>.

⁶⁶*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página. 13, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

⁶⁷*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página. 12, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.⁶⁸

“Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. En síntesis, este se da cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado a través de un salario, cualquiera que sea su forma o denominación”.⁶⁹

2.22. CONCEPTO DE CONSIDERAR.

“Cada una de las razones que apoyan o sirven de fundamento al texto de una ley o a una sentencia, auto, decreto o resolución. Recibe dicho nombre por ser ésta la palabra con que comienza”.⁷⁰

⁶⁸*Ley Federal del Trabajo*, México, Relaciones Individuales de Trabajo, página 7, Última Reforma, Diario Oficial de la Federación. 02 de julio de 2019.

⁶⁹Alfaro Jiménez, V.M. (S/A). Glosario de términos de derecho laboral. UNAM. Recuperado el 02 de junio del 2019. Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf.

⁷⁰Enciclopedia-jurídica.biz14.com. (2014). Considerar. Recuperado el 02 de Junio del 2019.

Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/deber.htm>.

2.23. CUMPLIR.

“Hacer aquello que determina una obligación, una ley, una orden, un castigo, un compromiso, una promesa”.⁷¹

El artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.⁷²

2.23.1. DEPENDENCIA.

“Se refiere a las oficinas y dependencias de los gobiernos Federal, estatales, del Distrito Federal, municipales y de delegaciones del Distrito Federal, dedicadas principalmente a la administración pública. Incluye a los poderes legislativo y judicial”.⁷³

2.23.2. DEBER.

“Como verbo, estar obligado. Adeudar. Estar pendiente el pago de una deuda, la prestación de un servicio, la ejecución de una obra, el cumplimiento de una obligación en general. Necesidad moral de una acción u omisión, impuesta por ley, pacto o decisión unilateral-irrevocable, para servicio o beneficio ajeno y cumplimiento de los fines exigidos por el orden social humano. El fundamento inmediato del deber jurídico se señala en el orden procedente de las relaciones naturales de la sociedad; y el remoto, como surgido

⁷¹<https://www.lexico.com/es/definicion/cumplir>

⁷²*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 5, Fe de erratas al artículo, Diario Oficial de la Federación 30 de abril de 1970.

⁷³STPS. (S/A). Glosario de términos laborales. Recuperado el 02 de Junio de 2019. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#s>.

de la sociabilidad. Se apoya asimismo en la ley positiva o en la natural, o en ambas a la vez”.⁷⁴

2.24. DELIBERAR.

“Significa la consideración de un problema o se una cuestión en forma ordenada, siguiendo un proceso de exposición, discusión y resolución. Es acto realizado normalmente por un cuerpo colegiado”.⁷⁵

2.25. DERIVAR.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.⁷⁶

2.26. DESARROLLAR.

“Hacer que una cosa o persona pase por una serie de estados sucesivos, de manera que crezca, aumente o progrese”.⁷⁷

El artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo establece:

⁷⁴<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/deber/deber.htm>

⁷⁵Enciclopedia-jurídica.biz14.com. (2014). Considerar. Recuperado el 02 de Junio del 2019.

Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/deliberaci%C3%B3n/deliberaci%C3%B3n.htm>.

⁷⁶*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 6, Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019.

⁷⁷<https://www.lexico.com/es/definicion/desarrollar>

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo 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 técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.⁷⁸

2.27. DISMINUIR.

“Hacer que algo sea menor en cantidad, tamaño, intensidad, importancia, etc”.⁷⁹

El artículo 15-D de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de

⁷⁸*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página. 12, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

⁷⁹<https://es.thefreedictionary.com/disminuir>

disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley”.⁸⁰

2.28. DISPOSICIONES LEGALES.

“Acción o efecto de disponer o de disponerse. Aptitud para cumplir un fin. Medios para emprender un negocio. Artículo, precepto de una ley o reglamento. Orden o mandato”.⁸¹

2.29. DOCUMENTO.

“Escrito en papel u otro tipo de soporte con que se prueba o acredita una cosa, como un título, una profesión, un contrato, etc”.⁸²

El artículo 42, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

⁸⁰*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 6, Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019.

⁸¹STPS. (S/A). Glosario de términos laborales. Recuperado el 03 de Junio de 2019. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#s>.

⁸²<https://es.calameo.com/books/003318803e5fecc22dce3>

VII. La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”⁸³

2.30. EFECTOS.

“Conjunto de cosas que son propiedad de una persona”.⁸⁴

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo establece:

“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”.⁸⁵

2.31. EJECUTAR.

“Llevar a cabo una acción, especialmente un proyecto, un encargo o una orden”.⁸⁶

El artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso

⁸³*Ley Federal del Trabajo*, México, Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, página 13, Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019.

⁸⁴<https://definicion.de/efecto/>

⁸⁵*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 4, Última Reforma, Diario Oficial de la Federación. 02 de julio de 2019.

⁸⁶<https://www.lexico.com/es/definicion/ejecucion>

contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.⁸⁷

2.32. EMPRESA.

“Entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados”.⁸⁸

2.33. ELEMENTO.

“un individuo que es valorado positiva o negativamente para el desarrollo de una acción conjunta”.⁸⁹

2.34. ESPECIALIZADO.

“Precisar datos o detalles sobre algo, especialmente con el objetivo de diferenciarlo con claridad de otras personas o cosas”.⁹⁰

El artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo 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.

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

⁸⁷ *Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 5, Fe de erratas al artículo Diario Oficial de la Federación 30 de abril de 1970.

⁸⁸ Alfaro Jiménez, V.M. (S/A). Glosario de términos de derecho laboral. UNAM. Recuperado el 03 de Junio del 2019. Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf

⁸⁹ <https://definicion.de/elemento/>

⁹⁰ <https://www.lexico.com/es/definicion/especificar>

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".⁹¹

2.35. ESQUEMA DE CONTRATACION.

“Las condiciones generales de contratación tienden a integrar mediante cláusulas preestablecidas por un empresario y aplicable a todos los clientes que eventualmente hayan de entrar en relaciones con él, el contenido contractual de cada uno de los negocios singulares que, en concreto, lleguen a celebrar”.⁹²

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 35. 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”.⁹³

⁹¹*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 5 y 6, Fe de erratas al artículo Diario Oficial de la Federación 30 de abril de 1970.

⁹²Enciclopedia-jurídica.biz14.com. (2014). Condiciones generales de contratación. Recuperado el 03 de Junio del 2019. Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/condiciones-generales-de-contrataci%C3%B3n/condiciones-generales-de-contrataci%C3%B3n.htm>.

⁹³*Ley Federal del Trabajo*, México, Duración de las relaciones de trabajo, página 11, Artículo reformado Diario Oficial de la Federación 30 de noviembre de 2012.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley”.⁹⁴

El artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo 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 técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en

⁹⁴Ídem.

los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.⁹⁵

La adición del artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo especifica que, en el caso de los periodos de prueba, serán de 30 y de hasta 180 días, para trabajos administrativos, técnicos o de especialización, al término de este periodo, si el patrón decide no continuar la relación laboral, deberá tomar en cuenta la opinión de la comisión de capacitación, adiestramiento y productividad para poder despedir al trabajador. Para evitar abusos en la utilización de estas nuevas figuras, los contratos deberán constar por escrito, los periodos de prueba y de capacitación serán inaplazables, mas no podrán utilizarse de manera simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión, por trabajador.

El artículo 39-B de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo 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. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los

⁹⁵*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página. 12, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.⁹⁶

El artículo 39-B de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo 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. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.⁹⁷

2.36. FIN.

“Momento en el que deja de existir, ocurrir o hacerse una cosa”.⁹⁸

El artículo 39-A, de la Ley Federal del Trabajo establece:

⁹⁶*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página. 12, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

⁹⁷*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página. 12, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

⁹⁸<https://www.significados.com/fin/>

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo 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 técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.⁹⁹

2.37. FINIQUITO.

“Proviene del latín finire: "acabar" o "extinguir". Remate o extinción de las cuentas que lleva aparejada la liberación del deudor respecto de determinada obligación”.¹⁰⁰

2.38. IGUALES.

“Los individuos nacen iguales e iguales deben permanecer, aunque no exista la igualdad absoluta. La igualdad de entre los seres humanos es relativa. Los trabajadores son individuos

⁹⁹*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página. 12, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

¹⁰⁰Enciclopedia-jurídica.biz14.com. (2014). Finiquito. Recuperado el 03 de Junio del 2019. Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/finiquito/finiquito.htm>

indeterminados que se encuentran en condiciones jurídicas similares, aunque entre ellos existentes grandes diferencias (trabajadores formales, informales, subordinados, autónomos o independientes). También existen diferencias entre los trabajadores de varios países, los hay con legislaciones garantistas, como Estados Unidos de Norteamérica, con una legislación tutelar como la de México, o una desregulación como en Gran Bretaña. Los trabajadores pertenecen a distintas clases sociales, en distintas economías”.¹⁰¹

2.39. INCLUIR.

“Poner una cosa en el interior de otra o dentro de sus límites”.¹⁰²

El artículo 153-M, de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión”.¹⁰³

2.40. INTERMEDIARIO.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece:

¹⁰¹<https://es.thefreedictionary.com/iguales>

¹⁰²<https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/incluir.php>

¹⁰³*Ley Federal del Trabajo*, México, De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, página 48, Artículo adicionado Diario Oficial de la Federación, 28 de abril de 1978.

“Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.¹⁰⁴

2.41. JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.¹⁰⁵

2.42. JUSTIFICAR.

“Exponer razones o presentar documentos para demostrar que algo es admisible o no censurable, inadecuado o inoportuno”.¹⁰⁶

El artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo 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.

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.

¹⁰⁴Ley Federal del Trabajo, México, Principios Generales, página 5, Diario Oficial de la Federación, 02 de julio de 2019.

¹⁰⁵Ley Federal del Trabajo, México, Jornada de trabajo, página 21, Diario Oficial de la Federación, 02 de julio de 2019.

¹⁰⁶<https://www.lexico.com/es/definicion/justificar>

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”.¹⁰⁷

2.43. POR ESCRITO.

“Situación que distingue a los trabajadores subordinados y remunerados, según cuenten o no con un contrato por escrito que regule su relación laboral con la unidad económica para la que trabajan”.¹⁰⁸

El artículo 24 de la Ley Federal de Trabajo establece: que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El escrito debe contener según el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;

¹⁰⁷*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, página 5 y 6, Diario Oficial de la Federación, 11 de noviembre de 2012.

¹⁰⁸STPS. (S/A). Glosario de términos laborales. Recuperado el 02 de Junio de 2019.

Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm#s>.

- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

2.44. POR TIEMPO DETERMINADO.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley”.¹⁰⁹

2.45. POR TIEMPO INDETERMINADO.

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, según el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la

¹⁰⁹Ley Federal del Trabajo, México, Principios Generales, página. 11, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 02 de julio de 2019.

empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”.¹¹⁰

2.46. SIMILARES.

El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores; su fracción I, señala:

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

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y”.¹¹¹

El artículo 15 fracción II, de la Ley Federal del trabajo señala:

¹¹⁰Ley Federal del Trabajo, México, Principios Generales, página. 12, Artículo Adicionado, Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.

¹¹¹*Ley Federal del Trabajo*, México, Principios Generales, pág. 5, Última Reforma, Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019.

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

“II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”¹¹²

2.47. LEY.

“Norma emanada de las Cortes en el ejercicio de su potestad legislativa. Ramón Soriano destaca como notas caracterizadoras de la ley la validez, bilateralidad, protección institucionalizada, eficacia y legitimidad.”¹¹³

¹¹²Ídem.

¹¹³Enciclopedia-jurídica.biz14.com. (2014). Ley. Recuperado el 03 de Junio del 2019. Disponible en: <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/ley/ley.htm>

CAPÍTULO 3.

LEGISLACIÓN.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

A continuación, transcribiremos los artículos relacionados al tema en cita del presente trabajo de tesis, haciendo referencia a la máxima ley de nuestro país. Considerando únicamente los párrafos de mayor relevancia.

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

El presente párrafo, nos habla de los derechos humanos, mismos que están vinculados al mundo del trabajo o derechos laborales, enfocado este bajo los principios de dignidad y respeto que siempre lo deben revestir.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En el análisis del presente párrafo, me gustaría mencionar, quienes son las autoridades, que nos compete para los asuntos de carácter laboral, conforme a la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes.

Ley Federal del Trabajo Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional de Empleo;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. Se deroga;

X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y

XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.¹¹⁴

¹¹⁴*Ley Federal del Trabajo*, México, Título once, Autoridades del trabajo y servicios sociales, Capítulo I, Disposiciones Generales, pág. 153, Última Reforma, Diario Oficial de la Federación 01 de mayo de 2019.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Todo trabajador, debe recibir el pago correspondiente, por el desempeño del trabajo encomendado o la prestación de sus servicios.

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”.¹¹⁵

Este artículo establece, que todas las personas que se encuentren dentro de territorio nacional, se les deberán respetar sus derechos humanos en base a nuestra constitución y los tratados internacionales en que nuestro país sea parte. Esto significa que en el ámbito laboral, que es el tema que nos ocupa en el trabajo en cuestión, se deberán respetar los derechos humanos de trabajadores y patronos.

“Artículo 5o. 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.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

¹¹⁵Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, De los Derechos Humanos y sus Garantías, pagina 1, Párrafo reformado, Diario Oficial de la Federación 04 de diciembre de 2006, 10 de junio de 2011 Artículo reformado Diario Oficial de la Federación 14 de agosto de 2001.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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".¹¹⁶

¹¹⁶Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, De los Derechos Humanos y sus Garantías, pagina 11, Artículo reformado Diario Oficial de la Federación 17 de noviembre de 1942, 31 de diciembre de 1974.

Este artículo establece, que toda persona dentro de territorio nacional, puede realizar cualquier trabajo siempre que sea lícito y no perjudique a terceros, y solo será privado de ese derecho mediante resolución judicial, y de igual manera el producto del mismo.

“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”.¹¹⁷

Este artículo, nos establece lo referente a asociarse para realizar cualquier actividad lícita. Como es el caso de constituir un OUTSOURCING, para realizar actividad comercial referente a subcontratación de personal.

“Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

¹¹⁷Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, De los Derechos Humanos y sus Garantías, pagina 15, Artículo Original Diario Oficial de la Federación 05 de febrero de 1917.

El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos.

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

La Federación y las entidades federativas garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil”.¹¹⁸

El presente artículo establece que debemos acudir a los órganos judiciales para solicitar justicia, que no podemos hacer justicia por propia mano.

Además, se realizarán mecanismo procesal para realizar el procedimiento adecuado en base a cada materia, y el Congreso de la Unión expedirá leyes referentes a materia laboral, que es el caso que nos ocupa en este trabajo de tesis, y en caso de que la gente no cuente con los recursos económicos para hacer valer sus derechos ante la autoridad correspondiente, se le asignará un defensor de oficio.

“Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

¹¹⁸Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, De los Derechos Humanos y sus Garantías, pagina 18 y 19, Párrafo adicionado Diario Oficial de la Federación 15 de septiembre de 2017.

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”.¹¹⁹

Esta fracción del artículo en cita, faculta al Congreso de la Unión a expedir leyes en materia laboral que es el caso que nos ocupa.

“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.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”.¹²⁰

Este Artículo, es creado en la Constitución de 1917, y fue reformada en los años de 1930, 1970, 1980 y 2014, se divide en dos apartados.

El artículo 123 apartado A, de las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que tiene como función regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, tiene su propia ley reglamentaria la cual es la Ley Federal del Trabajo

El artículo 123 apartado B, de las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se encarga de regular las relaciones laborales burocráticas, la cual es reglamentada por la Ley Federal Burocrática en el caso de los trabajadores de la federación

¹¹⁹Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sección III De las Facultades del Congreso, pagina 70, Fracción reformada Diario Oficial de la Federación 20 de julio de 2007.

¹²⁰Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social, pagina 143, Ultima reformada Diario Oficial de la Federación 20 de diciembre de 2019.

y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas. Se encuentra en el Título Sexto de nuestra Carta Magna relativa al Trabajo y a la Previsión Social.

Este Artículo, en ambos apartados es importante mencionarlo, ya que establece normas que regulan el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Los Tribunales Burocráticos, estas normas plantean derechos en materia de estabilidad en el empleo, vacaciones, salario mínimo, aguinaldo y las condiciones laborales en general. También crea el procedimiento de huelga entre otras garantías fundamentales para los trabajadores.

Dentro de este histórico precepto se intentó plasmar los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora, lo cual sería una pieza clave para el desarrollo de un pueblo que se encontraba en camino de consolidarse como un país constitucional y libre. Fue durante la Colonia, que las denominadas Leyes de Indias, formaron los cimientos de la legislación laboral, al plasmar disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya.

Las principales aportaciones de esta disposición es que todas personas tienen derecho al trabajo digno y útil, con el cual podrá garantizar su salario para satisfacer sus necesidades y a su vez ser útil para la sociedad. Se especifica que la jornada del trabajador no excederá las 8 horas diurnas o 7 horas nocturnas, los menores de edad no deberán trabajar después de las 10 de la noche y en cuanto a las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo y peligro para su salud. Se sostiene que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales. El patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones del establecimiento como también serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades de los trabajadores por el trabajo que se ejecute.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución Federal.

A continuación, vamos a transcribir los artículos más importantes de la Ley Federal del Trabajo, respecto al presente trabajo de tesis.

Es importante transcribir los artículos del TÍTULO PRIMERO referente a los Principios Generales, dentro de los cuales se encuentran de los artículos 1 al 34.

“Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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.

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.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Autoridad Conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;

II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;

IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;

VI. Tribunal: El juez laboral, y

VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

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;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y

XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

Artículo 6o.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

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.

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.

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

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

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.

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

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

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

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

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

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

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

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

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.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los

elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

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

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18.- 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.

Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”.¹²¹

Respecto a los artículos que se han transcrito en líneas anteriores del presente punto, se harán algunas manifestaciones respecto de algunos artículos que son fundamentales para la elaboración del presente trabajo de tesis.

Los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo, intentan explicar lo que es y lo que no es intermediario:

- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.
- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En nuestra legislación el *outsourcing* es definido como subcontratación, misma que establece el artículo 15-A, de la Ley Federal del Trabajo, que señala que:

- 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.
- Dentro de las condiciones que se deben de cumplir están:

¹²¹Ley Federal Del Trabajo, Título Primero, Principios Generales, pagina 7, Última Reforma Diario Oficial de la Federación 02 de julio de 2019.

- ✓ No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
 - ✓ Deberá justificarse por su carácter especializado.
 - ✓ 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.

En base al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se consideran fuentes del Derecho Laboral a:

- a. La Legislación. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales.
- b. La Analogía.
- c. Los Principios Generales del Derecho.
- d. La Jurisprudencia.
- e. La Costumbre.
- f. La Equidad.

3.3. CONVENIOS O TRATADOS INTERNACIONALES.

La primera discusión sobre la subcontratación se dio en el 85° Conferencia Internacional del Trabajo, en 1997, donde se invitó a los gobiernos a que enviaran enmiendas u observaciones. México envió las siguientes

En lo que atañe al apartado a), los términos «dependencia» y «subordinación» utilizados en el proyecto de instrumento aluden a la posibilidad de que pueda existir un contrato de trabajo entre la empresa usuaria y el trabajador. Según la misma Comisión redactora del proyecto, esto es incorrecto. Tal confusión se acentúa al afirmarse que estas condiciones serán análogas a las que caracterizan las relaciones laborales de acuerdo con

la legislación y la práctica nacionales. Habría que precisar con mayor claridad el concepto de «trabajo en régimen de subcontratación», puesto que, por ejemplo, a la luz de la legislación mexicana, la noción manejada en el proyecto de convenio constituye realmente una relación de trabajo, con todas sus consecuencias legales. Por lo tanto, no pueden excluirse del ámbito de aplicación de las disposiciones establecidas en dicho proyecto los contratos de trabajo formalmente reconocidos con las empresas usuarias, como lo señala el párrafo 1 del artículo 2 del proyecto de convenio. Por consiguiente, resultan inadecuados los puntos del proyecto de recomendación en relación a las obligaciones derivadas de la relación laboral, previstas en la Ley Federal del Trabajo de México. Asimismo, lo dispuesto en el inciso i) podría entenderse como una relación laboral convencional en la que también se da una relación contractual directa entre un trabajador y un empleador. Por lo que se refiere al apartado c), se propone sustituir la definición por el texto siguiente: «Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón».¹²²

La Organización Mundial del Trabajo (OIT), realizó una reunión en Ginebra, Suiza, el 31 de mayo de 2006, donde emitió la Recomendación sobre la relación de trabajo (número 198), misma que señala:

- La política nacional debería formularse y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
- La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:
 - ✓ proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;

¹²²Organización Internacional del Trabajo. (1998). Trabajo en régimen de subcontratación. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Recuperado el 09 de Junio del 2019. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2a.htm>

- ✓ luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;
- ✓ adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho;
- ✓ asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;
- ✓ proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;
- ✓ asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y
- ✓ prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.
- En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la

incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

- Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:
 - ✓ el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y
 - ✓ el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.¹²³

¹²³Organización Internacional del Trabajo. (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número 198). Recuperado el 09 de Junio del 2019. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

La Recomendación 198 de la OIT, permite proteger a los trabajadores en los casos en que exista duda de quien deba asumir la responsabilidad del patrón, es decir en el caso de la subcontratación.

CAPÍTULO 4.

PROCEDIMIENTO DEL OUTSOURCING.

4.1 COMO SE CONSTITUYE.

Este organismo mercantil, primeramente, se debe de constituir como una Sociedad Mercantil, para poder realizar actividad comercial dentro de nuestro territorio nacional.

Se debe de constituir como una sociedad mercantil, como lo establece el artículo 1 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que establece:

CAPITULO I.

De la constitución y funcionamiento de las Sociedades en general.

“Artículo 1o.- Esta Ley reconoce las siguientes especies de sociedades mercantiles:

I.- Sociedad en nombre colectivo;

- II.- Sociedad en comandita simple;
- III.- Sociedad de responsabilidad limitada;
- IV.- Sociedad anónima;
- V. Sociedad en comandita por acciones;
- VI. Sociedad cooperativa, y
- VII. Sociedad por acciones simplificada.

Cualquiera de las sociedades a que se refieren las fracciones I a V, y VII de este artículo podrá constituirse como sociedad de capital variable, observándose entonces las disposiciones del Capítulo VIII de esta Ley”.¹²⁴

Para que podamos hablar de una sociedad mercantil, debe de constituirse en cualquiera de las fracciones mencionadas en el artículo transcrito en líneas anteriores, ya que, si no se constituye conforme al artículo en cita, se hablara de otro organismo, menos de una Sociedad Mercantil.

Además, debe de cumplir con lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que en el primer artículo citado debe de realizarse ante Notario Público o Corredor Público y el segundo de los artículos mencionados establece los requisitos que debe de contener el acta constitutiva, por lo que a continuación se transcriben:

“Artículo 5o. Las sociedades se constituirán ante fedatario público y en la misma forma se harán constar con sus modificaciones. El fedatario público no autorizará la escritura o póliza cuando los estatutos o sus modificaciones contravengan lo dispuesto por esta Ley.

La sociedad por acciones simplificada se constituirá a través del procedimiento establecido en el Capítulo XIV de esta Ley.

Artículo 6o. La escritura o póliza constitutiva de una sociedad deberá contener:

¹²⁴Ley General de Sociedades Mercantiles, De la constitución y funcionamiento de las Sociedades en general, pagina 1, Fe de erratas al párrafo, Diario Oficial de la Federación 28 de agosto de 1934, Párrafo reformado Diario Oficial de la Federación 14 de marzo de 2016.

I.- Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyan la sociedad;

II.- El objeto de la sociedad;

III.- Su razón social o denominación;

IV.- Su duración, misma que podrá ser indefinida;

V.- El importe del capital social;

VI.- La expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y el criterio seguido para su valorización. Cuando el capital sea variable, así se expresará indicándose el mínimo que se fije;

VII.- El domicilio de la sociedad;

VIII.- La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores;

IX.- El nombramiento de los administradores y la designación de los que han de llevar la firma social;

X.- La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad;

XI.- El importe del fondo de reserva;

XII.- Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente, y

XIII.- Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente.

Todos los requisitos a que se refiere este artículo y las demás reglas que se establezcan en la escritura sobre organización y funcionamiento de la sociedad constituirán los estatutos de la misma”.¹²⁵

Es importante hacer mención que las Sociedades Mercantiles tienen personalidad jurídica, para realizar actividad comercial dentro de nuestro territorio nacional, desde el momento en que es inscrita en el Registro Público de Comercio. Como lo establece el artículo 2 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, por lo que a continuación se transcribe:

“Artículo 2o.- Las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de Comercio, tienen personalidad jurídica distinta de la de los socios.

Salvo el caso previsto en el artículo siguiente, no podrán ser declaradas nulas las sociedades inscritas en el Registro Público de Comercio.

Las sociedades no inscritas en el Registro Público de Comercio que se hayan exteriorizado como tales, frente a terceros consten o no en escritura pública, tendrán personalidad jurídica.

Las relaciones internas de las sociedades irregulares se regirán por el contrato social respectivo, y, en su defecto, por las disposiciones generales y por las especiales de esta ley, según la clase de sociedad de que se trate.

Tratándose de la sociedad por acciones simplificada, para que surta efectos ante terceros deberá inscribirse en el registro mencionado.

Los que realicen actos jurídicos como representantes o mandatarios de una sociedad irregular, responderán del cumplimiento de los mismos frente a terceros, subsidiaria, solidaria e ilimitadamente, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en que hubiere incurrido, cuando los terceros resultaren perjudicados.

¹²⁵Ley General de Sociedades Mercantiles, De la constitución y funcionamiento de las Sociedades en general, pagina 2, Párrafo reformado Diario Oficial de la Federación 14 de marzo de 2016.

Los socios no culpables de la irregularidad, podrán exigir daños y perjuicios a los culpables y a los que actuaren como representantes o mandatarios de la sociedad irregular”.¹²⁶

Asimismo, en el mismo artículo en cita en el párrafo anterior, nos establece respecto a las sociedades irregulares, que son aquellas que se constituyen de hecho o ante Notario Público, pero no están inscrito en el Registro Público de Comercio, sin embargo, se encuentran reguladas en este artículo, porque se exteriorizan ante terceras personas y como consecuencia tienen que responder sus obligaciones como tales. Ya que las Sociedades Mercantiles que se constituyen conforme a la Ley, cometen fraudes, con mucha más razón las Sociedades Irregulares.

Normalmente, de acuerdo a la actividad comercial dentro de nuestro país, se constituyen como una Sociedad Anónima, porque los socios responden únicamente con la aportación de su capital para la constitución de la Sociedad Anónima; por eso a ésta Sociedad Mercantil, se le considera como la Sociedad Reyna, ya que el 99% de las Sociedades Mercantiles constituidas en nuestro país, son Sociedades Anónimas. Y para su constitución se realiza de acuerdo a los artículos 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98 y 99 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que a continuación transcribimos.

CAPITULO V.

De la sociedad anónima.

“Artículo 87.- Sociedad anónima es la que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones.

¹²⁶Ley General de Sociedades Mercantiles, De la constitución y funcionamiento de las Sociedades en general, pagina 2, Artículo reformado Diario Oficial de la Federación 02 de febrero de 1943.

Artículo 88.- La denominación se formará libremente, pero será distinta de la de cualquiera otra sociedad y al emplearse irá siempre seguida de las palabras “Sociedad Anónima” o de su abreviatura “S.A.”

SECCION PRIMERA.

De la constitución de la sociedad.

Artículo 89.- Para proceder a la constitución de una sociedad anónima se requiere:

I.- Que haya dos socios como mínimo, y que cada uno de ellos suscriba una acción por lo menos;

II.- Que el contrato social establezca el monto mínimo del capital social y que esté íntegramente suscrito;

III.- Que se exhiba en dinero efectivo, cuando menos el veinte por ciento del valor de cada acción pagadera en numerario, y

IV.- Que se exhiba íntegramente el valor de cada acción que haya de pagarse, en todo o en parte, con bienes distintos del numerario.

Artículo 90. La sociedad anónima puede constituirse por la comparecencia ante fedatario público, de las personas que otorguen la escritura o póliza correspondiente, o por suscripción pública, en cuyo caso se estará a lo establecido en el artículo 11 de la Ley del Mercado de Valores.

Artículo 91. La escritura constitutiva o póliza de la sociedad anónima deberá contener, además de los datos requeridos por el artículo 6o., los siguientes:

I.- La parte exhibida del capital social;

II.- El número, valor nominal y naturaleza de las acciones en que se divide el capital social, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 125;

III.- La forma y términos en que deba pagarse la parte insoluta de las acciones;

IV.- La participación en las utilidades concedidas a los fundadores;

V.- El nombramiento de uno o varios comisarios;

VI.- Las facultades de la Asamblea General y las condiciones para la validez de sus deliberaciones, así como para el ejercicio del derecho de voto, en cuanto las disposiciones legales puedan ser modificadas por la voluntad de los socios.

VII. En su caso, las estipulaciones que:

a) Impongan restricciones, de cualquier naturaleza, a la transmisión de propiedad o derechos, respecto de las acciones de una misma serie o clase representativas del capital social, distintas a lo que se prevé en el artículo 130 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

b) Establezcan causales de exclusión de socios o para ejercer derechos de separación, de retiro, o bien, para amortizar acciones, así como el precio o las bases para su determinación.

c) Permitan emitir acciones que:

1. No confieran derecho de voto o que el voto se restrinja a algunos asuntos.

2. Otorguen derechos sociales no económicos distintos al derecho de voto o exclusivamente el derecho de voto.

3. Confieran el derecho de veto o requieran del voto favorable de uno o más accionistas, respecto de las resoluciones de la asamblea general de accionistas. Las acciones a que se refiere este inciso, computarán para la determinación del quórum requerido para la instalación y votación en las asambleas de accionistas, exclusivamente en los asuntos respecto de los cuales confieran el derecho de voto a sus titulares.

d) Implementen mecanismos a seguir en caso de que los accionistas no lleguen a acuerdos respecto de asuntos específicos.

e) Amplíen, limiten o nieguen el derecho de suscripción preferente a que se refiere el artículo 132 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

f) Permitan limitar la responsabilidad en los daños y perjuicios ocasionados por sus consejeros y funcionarios, derivados de los actos que ejecuten o por las decisiones que adopten, siempre que no se trate de actos dolosos o de mala fe, o bien, ilícitos conforme a esta u otras leyes.

Artículo 92.- Cuando la sociedad anónima haya de constituirse por suscripción pública, los fundadores redactarán y depositarán en el Registro Público de Comercio un programa que deberá contener el proyecto de los estatutos, con los requisitos del artículo 6º, excepción hecha de los establecidos por las fracciones I y VI, primer párrafo, y con los del artículo 91, exceptuando el prevenido por la fracción V.

Artículo 93.- Cada suscripción se recogerá por duplicado en ejemplares del programa, y contendrá:

I.- El nombre, nacionalidad y domicilio del suscriptor;

II.- El número, expresado con letras, de las acciones suscritas; su naturaleza y valor;

III.- La forma y términos en que el suscriptor se obligue a pagar la primera exhibición;

IV.- Cuando las acciones hayan de pagarse con bienes distintos del numerario, la determinación de éstos;

V.- La forma de hacer la convocatoria para la Asamblea General Constitutiva y las reglas conforme a las cuales deba celebrarse;

VI.- La fecha de la suscripción, y

VII.- La declaración de que el suscriptor conoce y acepta el proyecto de los estatutos. Los fundadores conservarán en su poder un ejemplar de la suscripción y entregarán el duplicado al suscriptor.

Artículo 94.- Los suscriptores depositarán en la institución de crédito designada al efecto por los fundadores, las cantidades que se hubieren obligado a exhibir en numerario, de acuerdo con la III del artículo anterior, para que sean recogidas por los representantes de la sociedad una vez constituida.

Artículo 95.- Las aportaciones distintas del numerario se formalizarán al protocolizarse el acta de la asamblea constitutiva de la sociedad.

Artículo 96.- Si un suscriptor faltare a las obligaciones que establecen los artículos 94 y 95, los fundadores podrán exigirle judicialmente el cumplimiento o tener por no suscritas las acciones.

Artículo 97.- Todas las acciones deberán quedar suscritas dentro del término de un año, contado desde la fecha del programa, a no ser que en éste se fije un plazo menor.

Artículo 98.- Si vencido el plazo convencional o el legal que menciona el artículo anterior, el capital social no fuere íntegramente suscrito, o por cualquier otro motivo no se llegare a constituir la sociedad, los suscriptores quedarán desligados y podrán retirar las cantidades que hubieren depositado.

Artículo 99. Suscrito el capital social y hechas las exhibiciones legales, los fundadores, dentro de un plazo de quince días, publicarán la convocatoria para la reunión de la Asamblea General Constitutiva, en la forma prevista en el programa, en el sistema electrónico establecido por la Secretaría de Economía”.¹²⁷

4.2 ACTIVIDAD.

Por otra parte, hemos de manifestar qué, el OUTSOURCING son Sociedades Mercantiles que tienen personalidad jurídica, como se manifestó en líneas anteriores y como lo establece el artículo 2 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que se transcribió; y realizan una actividad ordinaria y además obtienen un lucro, por lo que a estas empresas se les considera comerciantes como lo establece el artículo 3 del Código de Comercio que establece:

“Artículo 3. Se reputan en derecho comerciantes:

1.Las personas que, teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de él su ocupación ordinaria;

¹²⁷Ley General de Sociedades Mercantiles, De La Sociedad Anónima, pagina 2, Artículo reformado Diario Oficial de la Federación 13 de junio de 2014.

2. Las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles;

3. Las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de éstas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio".¹²⁸

Hemos de manifestar que los OUTSOURCING, normalmente se dedican a realizar una actividad de subcontratación de personal para que laboren en empresas que contratan al OUTSOURCING, para que busquen personal, respecto a las necesidades laborales de la empresa que los contrata.

Sin embargo, hemos de manifestar que, los OUTSOURCING, aprovechando las lagunas de la Ley y en especial la Ley Federal del Trabajo, en relación a lo que establece el artículo 15-A, específicamente en su fracción b), 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.

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.

¹²⁸Ley General de Sociedades Mercantiles, De la constitución y funcionamiento de las Sociedades en general, pagina 2, Ultima Reforma Diario Oficial de la Federación 14 de junio de 2018.

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.

Esto quiere decir que, los OUTSOURCING, no son especializados en relación a la contratación única y exclusivamente de personal que se dedique a una sola actividad "PERSONAL DE LIMPIEZA". Ya que en nuestro país los OUTSOURCING, contratan todo tipo de personal, por lo que se está vulnerando lo establecido en la fracción b), del artículo 15- A, de la Ley Federal del Trabajo que se transcribió en líneas anteriores, y como consecuencia el presente trabajo propone que se agregue un párrafo a dicha fracción para que establezca que debe de entenderse por especializado.

Podemos poner un ejemplo muy claro; La empresa BIMBO S.A. DE C.V, requiere personal de limpieza, para que realice la limpieza de sus oficinas administrativas, sin embargo la empresa BIMBO S.A. DE C.V., no quiere tener ninguna relación laboral con las personas que se van a dedicar a realizar la limpieza de las oficinas administrativas de la empresa BIMBO S.A. DE C.V., por lo cual contrata al OUTSOURCING, para que ellas las contraten directamente como personal de este OUTSOURCING, y las pongan a disposición de las instalaciones de las oficinas de BIMBO S.A. DE C.V., para que realicen la actividad para las cuales fueron contratadas.

Esto quiere decir que la relación laboral es directamente entre las personas que son contratadas por el OUTSOURCING, y no con la empresa para la cual realizan la actividad para la cual fueron contratadas.

Sin embargo, para poner más en claro lo referente a la vulnerabilidad de la ley laboral, por parte de los OUTSOURCING, en el ejemplo señalado en el párrafo anterior, la misma empresa BIMBO S.A. DE C.V., vuelve a contratar al mismo OUTSOURCING, para que pusiera a disposición de su empresa personal de limpieza, pero ahora lo contrata para que ponga a disposición de su empresa personal técnica en computación; y meses después lo vuelve a contratar para que ponga a disposición de su empresa ingenieros en máquinas y herramientas para que se hagan cargo del mantenimiento de las máquinas que procesan la materia prima para elaborar el pan.

Con este ejemplo, nos damos cuenta que los OUTSOURCING, no son especializados como lo establece en la fracción b), del artículo 15- A, de la Ley Federal del Trabajo que se transcribió en líneas anteriores.

Por último, hemos de manifestar que, las empresas transnacionales para realizar actividad comercial dentro de nuestro territorio nacional, primeramente, contrata un despacho jurídico, para que les haga un estudio jurídico respecto a la actividad que van a realizar, para que ese despacho jurídico les diga cómo pueden realizar su actividad sin que trasgredan la ley.

Y este es el caso que nos ocupa con los OUTSOURCING, violenta la Ley Laboral de nuestro territorio nacional, pero no puede hacerse nada, porque esa fracción es de interpretación. Y como consecuencia queda esa laguna que los OUTSOURCING, aprovechan para subcontratar personal de todo tipo.

4.3 PROBLEMÁTICA DEL OUTSOURCING.

Aquí podemos plantear la problemática de los OUTSOURCING, desde tres puntos: económico, fiscal y laboral.

Por lo que respecta a la cuestión económica, podemos decir que los OUTSOURCING, a todas las personas que contratan para que laboren para otras empresas, siempre las contratan como "STAFF", lo que quiere decir que son contratadas como personal para realizar actividades en general; por lo que se les da de alta en el seguro social como trabajador en general y como consecuencia su salario es el mínimo.

Como consecuencia de la problemática económica de los OUTSOURCING, viene de la mano la cuestión fiscal, ya que tomando en cuenta que los trabajadores contratados por el OUTSOURCING, para ponerlos a disposición de la empresa que los contrato para buscar personal que ponga a su disposición, éste OUTSOURCING, no va a pagar los impuestos correspondientes, respecto al salario de éstas personas que contrato, ya que

pagará únicamente lo referente al salario mínimo que fue por el que se dio de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social y no por el salario que realmente les está pagando.

Como consecuencia de las dos problemáticas anteriores, ya especificadas, tenemos el último referente a la cuestión laboral, consistente en lo siguiente:

Cuando un trabajador contratado por el OUTSOURCING, que fue puesto a disposición de la empresa que contrato al OUTSOURCING, para conseguirle personal en un área específica; éste trabajador demanda laboralmente a la empresa para la cual realizada la actividad para la cual fue contratado.

Sin embargo, al momento de ser emplazado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, esta empresa contesta la demanda manifestando que ella no tiene ninguna relación laboral con el actor de la demanda entablada en su contra, manifestando que la empresa OUTSOURCING, fue la que lo contrato directamente; por lo que la junta emplaza también al OUTSOURCING, para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Aquí hay que aclarar que las dos empresas son responsables solidariamente de las obligaciones laborales respecto del trabajador; por lo que en la audiencia de conciliación ofrecimiento y admisión de pruebas, el OUTSOURCING, acepta la responsabilidad laboral, dejando en segundo término la responsabilidad laboral a la empresa a la cual puso a disposición al trabajador el OUTSOURCING, en caso de que esta última no cumpla con sus obligaciones laborales.

Por último, diremos que no es nada más esto por lo que respecta a la cuestión laboral, ya que estos OUTSOURCING, al momento de tener muchas demandas laborales desaparecen de la vida jurídica y social, ya que desaparecen sus oficinas administrativas, ya no realizan subcontrataciones laborales y mucho menos realizan declaraciones fiscales.

Tomando en consideración las problemáticas manifestadas con anterioridad, es por lo que planteamos la propuesta del presente trabajo de tesis, que se adicione un párrafo

al inciso b), del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo, donde se determine que debe de entenderse por **CARÁCTER ESPECIALIZADO**.

PROPUESTA.

En base a lo manifestado en el punto referente a la problemática del OUTSOURCING, es por lo que se realizó el presente trabajo de tesis, proponiendo se adicione el inciso b), del artículo 15-A, de la Ley Federal del Trabajo. Ya que dicho inciso manifiesta que: **b) Deberá justificarse por su carácter especializado**, sin embargo, los OUTSOURCING, jamás en su acta constitutiva especifica el carácter especializado para el cual se va a constituir, ya que su objetivo principal, es para la subcontratación de personal, pero no especifica el personal que va a subcontratar (personal de limpieza), que así cumpliría con el inciso en cuestión del artículo en cita de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo 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.

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.

Y nuestra propuesta es que quede de la siguiente manera:

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.

Deberá de entenderse por especializado, para subcontratar el personal que se dedique a realizar una determinada actividad.

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

CONCLUSIONES.

PRIMERA. - El ser humano, desde su existencia tuvo que realizar actividades para satisfacer sus necesidades personales y con posterioridad los de su familia.

SEGUNDA. - Los seres humanos, para poder realizar sus actividades de forma más rápida y sin mayor esfuerzo, se asocian para que se le haga más fácil dicha actividad.

TERCERA. - En un principio, las personas realizaban intercambio de mercancías, única y exclusivamente para satisfacer sus necesidades personales.

CUARTA. - Con el paso del tiempo, ese intercambio de mercancías se empieza a dar para obtener un lucro, y es así como surge nuestro Derecho Mercantil.

QUINTA. - Las personas físicas, hoy en día se asocian para constituir una Sociedad Mercantil, en base a lo que establece el artículo 1 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

SEXTA. - En nuestro país hoy en día, se constituyen Sociedades Anónimas, para realizar actividad comercial, dentro de las cuales encontramos los OUTSOURCING, que se dedican a la subcontratación de personal, como lo regula el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA. - Los OUTSOURCING, dentro de nuestro territorio nacional, aprovechan las lagunas de la Ley, específicamente la Laboral, para poder realizar su actividad comercial sin tener ninguna restricción. Ya que el artículo de la Ley Federal del Trabajo 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.

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.

En el apartado b, de dicho artículo en cita, manifiesta que deberá de justificarse por su carácter de especializado los OUTSOURCING, lo cual en la práctica vemos que no es de esa forma, ya que estos OUTSOURCING, realizan subcontratación de personal de todas las áreas y en ningún momento realizan esa actividad especializada como lo establece la fracción b, del artículo en comento, (PERSONAL DE LIMPIEZA).

OCTAVA. – Los OUTSOURCING, dentro de nuestro territorio nacional, causan problemas respecto desde tres puntos de vista: Económico, Fiscal y Laboral.

NOVENA. – Se debe de adicional la fracción b), del artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo 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.

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.

Y nuestra propuesta es que quede de la siguiente manera:

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.

Deberá de entenderse por especializado, para subcontratar el personal que se dedique a realizar una determinada actividad.

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

BIBLIOGRAFÍA.

Actor diccionario.leyderecho.org. Retrieved 03, 2019, recuperado el 30 de Mayo de 2019.

Disponible en: <https://diccionario.leyderecho.org/actor/>.

Alonso García, M. (1975). Curso del derecho del trabajo. 5ª. Ed. Barcelona, España.

Alfaro Jiménez, V.M. (S/A). Glosario de términos de derecho laboral. UNAM.

Recuperado el 29 de Mayo del 2019.

Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf.

Alonso García, M. (1975). Curso del derecho del trabajo. 5ª. Ed. Barcelona, Ariel.

Bajaras Montes de Oca, S. (1990). Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. de Instituto de Investigaciones Jurídicas. México.

Beardwood, J.P., Campbell, I.M., Kramer, K., Martineau, F. (2018). Outsourcing: Canada overview.

Obtenido de: [https://ca.practicallaw.thomsonreuters.com/2-5016146? Transition Type=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1&ignorebhwarn=IgnoreWarns](https://ca.practicallaw.thomsonreuters.com/2-5016146? Transition Type=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1&ignorebhwarn=IgnoreWarns).

Bermudes Cisneros, M. Derecho del trabajo. Segunda Edición. Editorial Oxford University Press. México 2005.

Biavaschi, M. (2016). El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay. Cuadernos del cendes dossier: trabajo y tercerización en Argentina y Brasil, año 33. n° 93, tercera época septiembre-diciembre 2016, Caracas-Venezuela, pp. 91-111.

Obtenido de: http://190.169.94.12/ojs/index.php/rev_cc/article/viewFile/13661/13352.

Brisola Maciel, R.L.T. (2015). *O Brasil na nova divisão internacional do trabalho: tercerização e aprofundamento das desigualdades do mercado de trabalho. XXI Congresso Brasileiro de Economia Curitiba*. 11-09-2015.

Obtenido de: [https://www.academia.edu/15666933/O Brasil na nova divis%C3%A3o internacional do trabalho terceiriza%C3%A7%C3%A3o e aprofundamento das desigualdades do mercado de trabalho](https://www.academia.edu/15666933/O_Brasil_na_nova_divis%C3%A3o_internacional_do_trabalho_terceiriza%C3%A7%C3%A3o_e_aprofundamento_das_desigualdades_do_mercado_de_trabalho).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 05 de Febrero de 1917.

cursos.aiu.edu. (S/A). 5. Outsourcing. Recuperado el 01 de Junio de 2019.

Disponibile en: <http://cursos.aiu.edu/Diplomados/Recursos%20Humanos%20y%20MKT/Administracion%20del%20Personal/PDF/Tema%209.pdf>.

Sheregle, J. (1980). La conciliación en América Latina, en memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. México.

Dávalos, J. Tópicos Laborales, Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad social. Perspectivas. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México 2006.

Davíдов, V. (1986). La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico, Investigación psicológica teórica y experimental. Moscú: Editorial Progreso. ISBN5-01-000721-00.

Donvito, A. (2014). *Outsourcing di attività bancaria*.

Obtenido de: <http://www.letteralegale.info/dossier/outsourcing-di-attivita-bancaria/>.

Echaiz Moreno , D.(2008). *El contrato de Outsourcing*. Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones de la UNAM. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLI, núm. 122, mayo-agosto de 2008, pp. 763-793.

Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v41n122/v41n122a6.pdf>.

Echaiz Moreno , D. (2018). *El contrato de Outsourcing*.

Obtenido de <http://www.scielo.org.mx>: <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v41n122/v41n122a6.pdf>.

Eickelpasch, A. (2015). *Outsourcing and offshoring in der deutschen industrie*.

Obtenido de www.econstor.eu: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/146762/1/vjh.84.1.055.pdf>.

Eickelpasch, A. (s.f.). *Outsourcing and offshoring in der deutschen industrie* .

Obtenido de www.econstor.eu.fr.wikipedia.org.(2008). *Droit de la sous-traitance en France*.

Obtenido de fr.wikipedia.org: https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_de_la_sous-traitance_en_France.

Friedrich Eickelpasch, A. (2015). *Outsourcing und Offshoring in der deutschen Industrie*.

Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281736593_Outourcing_und_Offshoring_in_der_deutschen_Industrie.

González, A., & D. D. ((S/A)).

González, A., & D. D. (S/A). *Outsourcing: Past, Present and Future*.

Obtenido de <https://courses.cs.washington.edu>:

<https://courses.cs.washington.edu/courses/csep590/04au/clearedprojects/Dorwin.pdf>.

Kim, M. (2018). *The History Of Outsourcing*.

Obtenido de <https://medium.com>:

<https://medium.com/swlh/the-history-of-outsourcing-65fb5cdb196e>.

managementdelaformation.fr. (2013). *Externalisation RH (1/2) : contexte, définition et différences*.

Obtenido de managementdelaformation.fr: <https://www.managementdelaformation.fr/actualites/2013/10/31/externalisation-rh-1/>.

NC STATE UNIVERSITY. (2006). *A Brief History of Outsourcing*.

Obtenido de <https://scm.ncsu.edu/>: <https://scm.ncsu.edu/scm-articles/article/a-brief-history-of-outsourcing>.

Sitkeman, E. (2019). *Outsourcing in Canada*.

Obtenido de <https://www.lexology.com>:

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0bf24964-afdd-4dd2-a48b-da1d063408c3>.

Twago.de. (21 de 05 de 2010). *Outsourcing und Offshoring in Deutschland – die aktuelle Situation*.

Obtenido de twago.de: <https://www.twago.de/blog/outsourcing-offshoring-in-deutschland/>

Unidade de Políticas Públicas Públicas. (2011). Nota técnica SEBRAE / UPPAI N°. 01.

Obtenido de: www.leigeral.com.br/files/exportFromView/6

LEGISGRAFÍA.

Decreto 2025. (2011). Presidencia de la República de Colombia. Obtenido de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43032>.

Decreto 2798. (2013). Ministerio del Trabajo. Por el cual se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Obtenido de: <https://actualicese.com/normatividad/2013/11/29/decreto-2798-de-29-11-2013/>.

Decreto 583. (2016). Decreto reglamentario. Presidencia de la República.

Obtenido de: <http://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30020300>.

Ley de Contrato de Trabajo. (1976). Información Legislativa. Argentina.

Obtenido de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/text.act.htm>.

Ley de Formalización y Generación de Empleo. (2010). Congreso de Colombia.

Obtenido de: <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/LEY-1429-DE-2010-FORMALIZACION-DE-EMPLEO.pdf>.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 09 de Abril del 2012.

Ley Nacional de Empleo. (2013). El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

Obtenido de: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/26593/109171/F-2058614944/ARG26593.pdf>.

Verordnung über die Vergabe öffentlicher Aufträge. (2016). Ministerio Federal de Justicia y Protección del Consumidor.

Obtenido de: https://www.gesetze-im-internet.de/vgv_2016/VgV.pdf

JURÍSPUDENCIA.

Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro. s/ Recurso de Hecho. Sentencia. 15 de Abril de 1993. Corte Suprema de Justicia de la Nación. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Magistrados: LEVENE - CAVAGNA MARTINEZ - BARRA - MOLINE O'CONNOR - BOGGIANO EN DISIDENCIA: FAYT - BELLUSCIO (A0025724) - PETRACCHI - NAZARENO (A0025725). Id SAIJ: FA93000149.

Obtenido de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-rodriguez-juan-ramon-compania-embotelladora-argentina-sa-otro-recurso-hecho-fa93000149-1993-04-15/123456789-941-0003-9ots-eupmocsollaf#>