

RECEPCIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO*

María Aurora LACAVEX BERUMEN**
Yolanda SOSA Y SILVA GARCÍA***
Jesús RODRÍGUEZ CEBREROS****

RESUMEN

De conformidad con la Ley Federal de Trabajo, los contratos individuales de trabajo se pueden celebrar por tiempo indeterminado, por obra determinada o por tiempo determinado, si la naturaleza del trabajo así lo exige, y para la inversión de capital en la industria extractiva, siendo los primeros la norma general y los otros las excepciones. Pero la realidad laboral, cotidiana, ha llevado a los patrones a celebrar con sus trabajadores contratos que no se apegan a las normas vigentes, argumentando que éstas son restrictivas o limitativas y que les impiden participar en los procesos económicos nacionales e internacionales con las mismas condiciones de competitividad que se tienen en otras naciones. Celebran contratos por obra o tiempo determinado, sin que sea precedente; celebran contratos a prueba y de aprendizaje; el trabajo a domicilio se califica como empresa unipersonal; intermediarios, empresas de colocación de trabajadores, empresas de servicios eventuales y subcontratación han surgido como alternativas para evadir las obligaciones laborales y de seguridad social; surgen formas como trabajo por equipo, cesión de personal, contrato de relevo y otras que vulneran los derechos de los trabajadores. Este artículo se complementa con encuestas aplicadas a trabajadores, a patrones y autoridades.

* Recibido el 15 de junio de 2010 y aceptado para su publicación el 10 de agosto de 2010.

** Profesora de tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Baja California (axevacal@uabc.edu.mx; axevacal@hotmail.com).

*** Profesora de tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Baja California (ysosaysilva@uabc.mx; ysosaysilva@gmail.com).

**** Profesor de tiempo completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Baja California (rocej@uabc.mx; rocej@hotmail.com).

Palabras clave: Nueva contratación laboral, violación de derechos, opinión de los destinatarios.

ABSTRACT

In accordance with the LFT (Federal Labor Law), labor contracts can be held indefinitely, for a specific job or a given time, if the nature of their work so demands, or to invest in the extractive industry the former being the general rule and the others, the exceptions. But labor reality, of everyday, has led employers to hold contracts with their workers that do not adhere to the rules, arguing that these are restrictive and limiting, preventing them from participating in the national and international economic processes with the same conditions competitiveness done by other nations. Holding contracts for a specific job and specific time, without appropriate precedent; they are contracting for trial periods and apprenticeship; home jobs qualify as single owed enterprises, intermediaries, placement agencies, casual businesses and subcontracting services have emerged as alternatives for avoiding the obligations of labor and social security; team work, personnel assignment, relief contracts and other forms that violate workers rights have surged. This article is complemented by worker surveys and interviews with employers and authorities.

Key words: New labor contracts, violation of workers' rights, surveys, interviews.

PRIMERA PARTE

I. INTRODUCCIÓN

La realidad socioeconómica y la tendencia globalizante han trastocado la Organización del trabajo en diversas naciones.

Las políticas de antes de este fenómeno en un Estado nacional se caracterizaban por ser revolucionarias, nacionalistas, independientes, de principios, simbólicas, idealistas, con prioridades a lo político, perfeccionistas, pasivas, cerradas, de intenciones, de expectativas, de forma y juristicistas. En contraposición, las políticas de un Estado en el mundo globalizado presentan características tales como: posrevolucionarias, internacionalistas, interdependientes, de intereses, pragmáticas, realistas, liberales, activas, abiertas, de hechos reales, de resultados, de fondo y de poder.

El avance de la globalización ha tenido influencia en la sustitución de dictaduras por gobiernos democráticos, resultado de procesos electorales, lo que

no necesariamente significa que la capacidad de decisión de la ciudadanía se haya incrementado. En términos reales, la mayoría de los gobiernos ha dejado de responder a las demandas de sus respectivas sociedades. Cada vez son más los líderes electos que aplican políticas de gobierno distintas, y hasta contrapuestas, a las propuestas presentadas durante las campañas políticas, que se encaminaban a obtener el voto ciudadano.

La globalización alude sobre todo a los efectos que derivan de las transformaciones que en todas las sociedades se realizan a partir de los procesos económicos de producción e intercambio. En la medida que la dinámica de estos últimos conduce a un desarrollo que rebasa las fronteras nacionales y a la interconexión con los procesos de producción de otros territorios, se van constituyendo fuerzas económicas, poderes fácticos, que son capaces de interferir con las decisiones soberanas de cada país.¹

La globalización suele implicar una estandarización en los procesos de producción, que se prolonga en el consumo, lo que genera resentimiento en la gente que queda excluida del consumo de bienes calificados como obligatorios. Las empresas tienen nuevas formas de organización, entran en nuevas formas de interacción, requieren de nuevas formas de regulación.

Se ejerce presión sobre la seguridad en el empleo. Los trabajadores pueden ser desplazados tanto por las importaciones como por la tecnología ahorradora de trabajo, por la inversión extranjera directa, e incluso por los traslados de actividades laborales a otros países.

Los primeros afectados son los trabajadores poco calificados, al tener poca movilidad profesional, por lo que padecen inseguridad en el empleo. También produce un desplazamiento más general de la industria manufacturera a los servicios, al igual que ocurrió durante la Revolución Industrial, en la que el desplazamiento se dio del sector agrícola al manufacturero.

Asociado a ello surge el concepto de flexibilización, que es un neologismo con el cual se expresa la necesidad de lograr un mercado de trabajo dominado por la autonomía de los actores sociales, empleadores y trabajadores, en que la intervención estatal se reduce a su mínima expresión.²

¹ Montalvo Ortega, Enrique, "La disputa por el poder en un mundo globalizado", *Revista del Senado de la República*, México, vol. 4, núm. 12, julio-septiembre de 1998, p. 109.

² Albuquerque, Rafael F, "¿Se desploma el derecho del trabajo?", *Estudios jurídicos en home-*

Las características de la tendencia flexibilizadora en la contratación laboral son: la flexibilidad numérica, que reside en la posibilidad del patrón de reducir el personal, disminuyendo o eliminando la protección contra el despido; la mano de obra periférica, representada principalmente por la subcontratación; la modificación del tiempo de trabajo, destacando el contrato a tiempo parcial y la jubilación anticipada; la diversidad funcional, que se relaciona con la organización interna del centro de trabajo, representada por el trabajo polivalente o multifuncional; la variación salarial, que se relaciona con el rendimiento del trabajador.

Surge el concepto empleabilidad, que tiende a desplazar al concepto estabilidad. Las relaciones laborales ya no son duraderas como en el pasado. Los trabajos para siempre han pasado a la historia, y el tiempo de empleo es, a menudo, corto. Atrás han quedado las ideas de una vida dedicada a la empresa y en un puesto seguro. La empleabilidad es sencillamente encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales.

La empleabilidad es el conjunto de aptitudes y actitudes personales que hace que la persona pueda tener acceso a un puesto de trabajo. Estas aptitudes y actitudes podrían ser muchas y muy variadas, dependiendo del puesto de trabajo que se busque.

La estabilidad en el empleo va desapareciendo, para no volver jamás. Se advierte a los trabajadores la necesidad de prepararse para un mercado de trabajo flexible y para frecuentes cambios de empleo. Se describe un mercado de trabajo del futuro en el que la oferta se buscará fundamentalmente en puestos inestables y de escasa duración, de mayor o menor calidad en cuanto a salarios, calificaciones y condiciones de trabajo.

Sin embargo, la OIT ha sostenido en algunas ocasiones que “ya no solamente los trabajadores y sus sindicatos, sino también los empresarios —que quieren una fuerza de trabajo motivada, estable y productiva—, desean puestos de trabajo estables...”³

naje al Dr. Néstor de Buen Lozano, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p. 41.

³ “La estabilidad en el empleo en los países industrializados sigue siendo sorprendentemente fuerte”, OIT, Departamento de Comunicación, Sala de Prensa, disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/features/03/stability.htm> (fecha de consulta: 30 de diciembre de 2006).

La flexibilidad laboral significa para los patrones la libertad para contratar, para disponer de la fuerza de trabajo y para despedir. La flexibilidad laboral significa para los trabajadores la pérdida gradual de los derechos laborales y condiciones sociales, tales como la jornada máxima, el salario mínimo, el derecho a la compensación por tiempo de servicios, la libertad sindical, la negociación y contratación colectivas, el derecho de huelga y las prestaciones derivadas de la seguridad social.

La flexibilización del derecho del trabajo y, consiguientemente, de las relaciones laborales se ha conceptualizado como la vía para que las normas laborales puedan adaptarse a las exigencias cambiantes de las empresas y de los mercados; es decir, se considera como un proceso de eliminación de las rigideces del sistema a las que se atribuye que impidan o dificulten dichos cambios, derivados de la globalización.

Tres datos parecen indubitables a propósito de lo que les ocurre a las relaciones de trabajo: primero, el retorno discreto al arrendamiento de servicios; segundo, desde las categorías de los contratos laborales atípicos, pasando por los contratos precarios, se comienza a dar paso a formas plurales de contratación y, tercero, la tendencia a la deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena acarreará necesariamente la descolectivización del modelo de relaciones de trabajo, de ordinario ya mayoritariamente informatizado.

Surge otro concepto: el de la desregulación. Si la flexibilidad laboral es un proceso que impulsan los patrones para liberarse del aspecto protector del derecho del trabajo, la desregulación consiste en la eliminación de la totalidad de las reglas, protecciones y derechos del trabajo y de la seguridad social.

Deslocalización es el proceso por el que algunas empresas, generalmente multinacionales, trasladan sus centros de trabajo en países desarrollados a países con menores costos para ellos.

Adicionalmente al menor costo de la mano de obra, las empresas que optan por la deslocalización lo hacen en la búsqueda de normatividad menos estricta con la protección del medio ambiente y condiciones de trabajo más flexibles que permitan mayores jornadas de trabajo, así como menores exigencias en la seguridad en el trabajo.

La deslocalización provoca incremento en el desempleo en el país de origen; creación, en el país de destino, de empleos mal remunerados; destrucción y contaminación del medio ambiente; inutilización de tierras; contratación de trabajadores no calificados; disminución en la calidad del producto final.

Surge una expresión más: adaptabilidad laboral,⁴ que tiene el mismo objetivo que la flexibilización: las revisiones de las consideradas trabas legales en el manejo y diseño de las relaciones de trabajo. El medio seleccionado es lo que distingue a estas dos figuras. La flexibilidad se produce porque es el Estado, a través del legislador, el que elimina, al derogar o modificar la normatividad laboral, dichas limitantes; la adaptabilidad aparece al dejar a las partes la negociación que concluye con la disminución o desaparición de los derechos de los trabajadores.

Suele considerarse que la legislación laboral, especialmente para los trabajadores, es un incentivo a la incorporación al mercado de trabajo, en virtud de que el trabajo asalariado permite el acceso a prestaciones laborales y de seguridad social.

Entre las primeras, establecidas en la LFT, en los contratos colectivos de trabajo, en los contratos ley y en los contratos individuales de trabajo, se cuenta el pago de salario mínimo, que siempre se busca se incremente, mismo que se complementa con las normas protectoras y privilegios del salario; disfrute de vacaciones remuneradas y prima vacacional; trabajar jornada máxima, que se pretende disminuya, y pago, en su caso, de jornada extraordinaria prestada; disfrute de días de descanso semanal y conmemorativos, y, en caso de laborarse, pagos adicionales; participación en las utilidades de las empresas; capacitación y adiestramiento; derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y, sobre todo, estabilidad en el empleo, que no debe confundirse con contratación por tiempo indefinido.

Entre las segundas, principalmente, las prestaciones en especie y en dinero derivadas de la Ley del Seguro Social; habitaciones, beneficio regulado en la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores; créditos para adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios, a través de la Ley del Instituto Nacional del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Suele considerarse que la legislación laboral, especialmente para los patrones, es un costo laboral adicional. Puede ser directo o indirecto. Entre los directos se cuenta el pago de días de descanso y conmemorativos, prima dominical, vacaciones, prima vacacional, licencias, aguinaldo, indemnizaciones y

⁴ Ugarte Cataldo, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Santiago de Chile, 2007, p. 211.

pago por trabajo extraordinario. Entre los indirectos se suman los gastos a los sistemas de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento.

Las nuevas reglas que se van introduciendo cuestionan las bases filosóficas y jurídicas del derecho del trabajo, construidas sobre las categorías de la estabilidad y las garantías mínimas en el empleo.

El conflicto que el pensamiento económico neoliberal ha generado es regulación contra eficiencia económica, desde la perspectiva de que los mercados pueden generar mayor riqueza si operan libremente; la regulación retrasa o impide ese crecimiento.

Para el neoliberalismo, en el mercado todos somos iguales, de manera tal que no tienen porqué existir condiciones especiales para algunos, tales como los trabajadores. Los empresarios consideran que existen reglas determinantes de las relaciones laborales que son sumamente rígidas y encarecedoras de los costos de la producción. Estiman que no les es posible competir satisfactoriamente en igualdad de condiciones en el libre mercado por esta situación desventajosa.⁵

El objetivo de este artículo es presentar, adicionalmente a las formas de contratación individual de trabajo reguladas por la LFT (contrato por tiempo indefinido, contrato por tiempo determinado, contrato por obra determinada, contrato para inversión de capital en la industria extractiva), otras formas que se regulan en diversos países de habla hispana y que de alguna manera se vienen aplicando en el mundo del trabajo en México, en detrimento, por lo general, de los derechos de los trabajadores, que si bien tienen expedita la opción de hacer valer sus derechos ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo, no lo hacen por ignorancia o por temor a quedarse sin empleo y, por consecuencia, sin ingresos.

Los patrones acuden a estas formas de contratación argumentando que tienen impactos positivos en la competitividad y en la productividad de las empresas, al igual que en la oferta de empleo.

El plan de exposición inicia con los antecedentes de la creación de la normatividad laboral vigente en el país y una breve explicación de los contratos individuales de trabajo legalmente regulados, para después abordar las mo-

⁵ Palomino, Teodosio A., *El futuro blanco y negro. Maquiavelo vive*, Perú, Juris Laboral, 2003, p. 53.

dalidades no reguladas, pero procedentes, como el trabajo a tiempo parcial, la industria familiar y el trabajo a domicilio, incluyendo el teletrabajo y figuras jurídicas como los intermediarios, la subcontratación, las agencias de servicios eventuales y las agencias de colocación de trabajadores. Se analizan también los contratos de trabajo no regulados, como el contrato a prueba, los formativos, el contrato por equipo, el contrato a la parte, el trabajo auxiliar asociado, la reinserción laboral, el contrato de relevo y la cesión de personal. Se hace referencia también al trabajo informal y al autoempleo.

Se realizó una investigación de campo, que se presenta en este artículo, consistente en encuestas aplicadas a trabajadores cuya relación de trabajo se regula por la LFT para conocer sus experiencias y percepciones en relación con estas nuevas formas de contratación. También se realizaron entrevistas a conocedores del derecho del trabajo, litigantes, profesores, patrones, autoridades, para conocer no sólo su opinión referida a las nuevas formas de contratación laboral, sino el impacto que éstas tienen en los centros de trabajo.

Para el desarrollo de este artículo se recurrió a fuentes bibliográficas y hemerográficas tradicionales en la materia, es decir, los autores clásicos. También se realizó una consulta en los modernos sistemas informáticos, que facilitan el acceso a fuentes materialmente difíciles de consultar.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Las normas laborales en México aparecieron tímidamente a principios del siglo XX y se desarrollaron con rapidez a partir de la Constitución de 1917 y su inclusión en las garantías sociales, hasta llegar a las leyes de 1931 y de 1970.

La LFT vigente en México entró en vigor el 1o. de mayo de 1970. Desde la publicación de la LFT en el *Diario Oficial de la Federación*, el 1o. de abril de 1970, y su vigencia el 1o. de mayo del mismo año, se ha reformado en 24 ocasiones.

Diversas iniciativas de reformas, adiciones y derogaciones se han presentado durante el ejercicio de las LVII, LVIII, LIX, LX y LXI legislaturas, para totalizar al 13 de junio de 2010, 289, las cuales están detenidas en el Congreso de la Unión, con excepción de la reforma que modifica el artículo 74 de la LFT, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de enero de 2006.⁶

⁶ Véase <http://gaceta.diputados.gob.mx> (fecha de consulta: 13 de marzo de 2010).

III. CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

En México, la diferencia entre un contrato individual de trabajo y un contrato civil o mercantil, en que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la subordinación, que es un concepto jurídico independiente de la dirección y dependencia, que, en función de la naturaleza del trabajo, pueden no existir.

1. *Contrato por tiempo indeterminado o indefinido*

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido es la regla general de toda relación laboral, pues se entiende celebrado para siempre y con vocación de perdurabilidad hasta que el trabajador pueda hacerse del ingreso de seguridad social que reemplace un salario, o que alguna otra causa lo detenga.

Según la doctrina, los presupuestos son elementos extrínsecos del contrato, por lo que deben existir antes de la celebración del contrato y se necesitan para convalidar el acto jurídico. Éstos son la capacidad, la idoneidad y la legitimación.⁷

Las características de un contrato individual de trabajo son: sinalagmático, de tracto sucesivo, oneroso, *intuitu personae*, contrato nominado, convencional, vicios de consentimiento.

Este tipo de contrato individual de trabajo se regula en España,⁸ Argentina,⁹ Guatemala,¹⁰ Honduras,¹¹ Nicaragua,¹² Paraguay,¹³ República Domi-

⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford University Press, 2000, p. 101.

⁸ Martín Valverde, Antonio *et al.*, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2003, pp. 492 y ss.

⁹ Capón Filas, Rodolfo, *Derecho del trabajo*, La Plata, Editorial Platense, 1998, p. 174.

¹⁰ Véase http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=sst/legis/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

¹¹ Véase <http://www.honduraseducacional.com.leyes/codigo%20del%0trabajo.htm> (fecha de consulta: 8 de agosto de 2009).

¹² Véase <http://www.ct-clat.org/pagweb/nicaragua/legisla/ctrab.htm> (fecha de consulta: 8 de agosto de 2009).

¹³ Véase <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/53443/64095/593PRY01.HTM#L1T3> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

nicana¹⁴ y Venezuela.¹⁵ Entre las características comunes al mismo se encuentran:

- a) La contratación es por tiempo indefinido si no se establece fecha de terminación.
- b) La actividad a desempeñar es, por su naturaleza, permanente o continua en el centro de trabajo.
- c) Proporciona estabilidad.
- d) Permite al trabajador planificar su vida personal y familiar al contar con empleo seguro.
- e) Las cargas sociales se satisfacen al cien por ciento entre el patrón y el trabajador.
- f) Se celebra por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte contratante, y el tercero, en su caso, para ser depositado ante la autoridad competente.

En México, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la LFT, esta forma de contratación es la regla general.

2. *Contrato para trabajo fijo y periodos discontinuos*

El contrato para trabajo fijo y periodos discontinuos, al que se le denomina también de temporada, es aquel en el cual la relación entre el patrón y el trabajador se origina por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, que se cumplen en determinadas épocas del año solamente y están sujetas a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. Este tipo de contrato se regula en España,¹⁶ Argentina,¹⁷ Chile,¹⁸ Ecuador,¹⁹

¹⁴ <http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

¹⁵ <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.html> (fecha de consulta: 8 de agosto de 2009).

¹⁶ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2002, pp. 538 y ss.

¹⁷ Rubio, Valentín, *Derecho laboral I*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 1999, pp. 121-123.

¹⁸ Walker Errázuri, Francisco, *Derecho de las relaciones laborales*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2003, pp. 353 y 354.

¹⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index/btm> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

Guatemala,²⁰ Panamá²¹ y Perú.²² Entre las características comunes al mismo se encuentran:

- a) Pueden ser los trabajos que se repiten en ciertas fechas, como el incremento en ventas en época navideña o la mayor demanda de servicios por vacaciones de verano.
- b) No se extinguen con la finalización del ciclo o temporada, únicamente se suspenden las prestaciones recíprocas.
- c) El patrón debe notificar, personalmente o por vía diversa, al trabajador, con cierta antelación, su voluntad de reiterar el contrato y el trabajador debe manifestar su decisión de continuar o no.
- d) Si el trabajador no es llamado por el patrón, se considerará despido injustificado.
- e) Debe otorgarse por escrito, en al menos tres ejemplares, uno para cada parte, y el tercero para la autoridad competente que proceda.
- f) Si se trata de trabajos agropecuarios, el patrón deberá proporcionar al trabajador alojamiento y, en su caso, transporte.

Las iniciativas que en esta temática se han presentado en México coinciden con estas características, así como que el trabajador debe ser inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como que el patrón debe llevar el registro de estas contrataciones para el cómputo de la antigüedad de los trabajadores.

3. *Contrato por tiempo, obra o servicio determinado*

El contrato por tiempo, obra o servicio determinado es aquel en virtud del cual, cumplida la condición, el trabajador ha de separarse del empleo sin

²⁰ http://72.14.205.104/search?q=cacbe:wve5bQYD5D5VcJ:www.aseprola.org/espanol/documentos/codigos_trabajo/guatemala_ct.pdf+codigo+de+trabajo+guatemala&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=mx (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

²¹ <http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat/php?cid> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

²² http://www.mpfu.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 23 de junio de 2009).

responsabilidad para el patrón, es decir, no puede ser considerado como un despido injustificado.

Este tipo de contrato se regula en España,²³ Argentina,²⁴ Chile,²⁵ Ecuador,²⁶ Guatemala,²⁷ Honduras,²⁸ Nicaragua,²⁹ Panamá,³⁰ Paraguay,³¹ Perú,³² República Dominicana³³ y Venezuela.³⁴ Son características comunes del mismo:

- a) El contrato debe celebrarse por escrito, consignándose tal modalidad, así como duración y tipo de trabajo, entregándose a cada parte un ejemplar y otro a la autoridad competente, que suele disponer un modelo.
- b) Puede tener como objeto la ejecución de tareas que tienen autonomía y sustantividad propias dentro de las actividades del centro de trabajo; puede celebrarse para sustituir a otro trabajador o por necesidades del mercado en actividades permanentes de la empresa; se establece un plazo máximo para actividades no calificadas y otro más prolongado para actividades especializadas.
- c) Si el trabajador es despedido injustificadamente el patrón debe pagar las prestaciones no cubiertas.

²³ Martín Valverde *et al.*, *op. cit.*, pp. 493-506.

²⁴ Confalonieri, Juan Ángel, *Contrato de trabajo eventual*, Buenos Aires, Astrea, 2002, pp. 75 y ss.

²⁵ Walker Errázurri, Francisco, *op. cit.*, pp. 270-274.

²⁶ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index/htm> (fecha de consulta: 4 de julio de 2009).

²⁷ http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=sst/legis/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

²⁸ <http://www.hunduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

²⁹ <http://www.ct-clat.org/pagweb/nicaragua/legisla/ctrab.htm> (fecha de consulta: 5 de noviembre de 2009).

³⁰ <http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat.php?cid=270> (fecha de consulta: 5 de noviembre de 2009).

³¹ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRY01.HTM#L1T3> (fecha de consulta: 12 de noviembre de 2009).

³² http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 12 de noviembre de 2009).

³³ <http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 15 de noviembre de 2009).

³⁴ <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.html> (fecha de consulta: 16 de noviembre de 2009).

- d) Se deben pagar las aportaciones que correspondan al sistema de seguridad social aplicable.
- e) Si se contrata bajo esta modalidad en dos ocasiones consecutivas o tres alternadas, la relación de trabajo se transforma en por tiempo indefinido, excluyendo a los trabajadores de la industria de la construcción.

En México procede esta forma de contratación en términos de los numerales 35, 36 y 37 de la LFT, si la naturaleza del trabajo así lo exige para sustituir a un trabajador y para los casos previstos en la ley, como la contratación de actores y músicos, deportistas profesionales y otros. El artículo 38 del ordenamiento en comento dispone que las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo determinado u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Dos iniciativas han sido presentadas para regular esta figura. Una de ellas pretende que se celebre con el simple acuerdo entre las partes. Otra deja la carga de la prueba de la subsistencia de la materia objeto del contrato, para efectos de la prórroga, al trabajador.

4. *Contrato a tiempo parcial*

Contrato a tiempo parcial es aquel en virtud del cual un trabajador es contratado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Este tipo de contrato se regula en España,³⁵ Argentina³⁶ y Chile.³⁷ Son características comunes del mismo:

- a) Esta contratación procede por tiempo indeterminado o por tiempo, obra o servicio determinado, con jornada continua o discontinua.
- b) Debe celebrarse por escrito y, en su caso, en el modelo oficial, haciéndose constar el número de horas ordinarias a trabajar al día, semana, mes o año.

³⁵ Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, pp. 581-583.

³⁶ Gallo, Gustavo J., *Compendio de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 2001, pp. 95 y 96.

³⁷ Walker Errázuriz, Francisco, *op. cit.*, pp. 275-277.

- c) Se prohíbe laborar jornada extraordinaria, pero se permite la jornada complementaria, que se paga igual que la ordinaria.
- d) Las cargas sociales se cubren proporcionalmente por las partes.

La OIT regula la jornada parcial en el Convenio 175, de 1994, que no ha sido ratificado por México, y en la Recomendación 182, también de 1994, destacando que los derechos y obligaciones de las partes son las mismas que en una relación de trabajo a tiempo completo.

En México, si bien no se regula expresamente la jornada a tiempo parcial, es legalmente válido celebrar este tipo de contratos en términos del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, que permite fijar el salario por unidad de tiempo en relación con el concepto de jornada de trabajo, que es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, según el numeral 58 del mismo ordenamiento.

A esta forma de contratación están asociadas las jornadas acumulativas, que en aras de que se disfrute por el trabajador de un mayor tiempo de descanso, se extienden las jornadas más allá de los máximos constitucionales y legales permitidos, violándose no solamente la norma, sino poniendo en riesgo la salud del trabajador.

5. *Contrato a prueba*

Contrato a prueba es aquel que tiene como propósito que el patrón se cerciore de que el trabajador contratado posee la calificación profesional requerida y, a su vez, que el trabajador se informe sobre la vida interna del centro de trabajo donde prestará sus servicios. El contrato a prueba se regula en España,³⁸ Argentina,³⁹ Ecuador,⁴⁰ El Salvador,⁴¹ Honduras,⁴² Nicaragua,⁴³

³⁸ Martín Valverde, Antonio *et al.*, *op. cit.*, pp. 480-483.

³⁹ Rubio, Valentín, *op. cit.*, pp. 141-149.

⁴⁰ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index/btm> (fecha de consulta: 24 de octubre de 2009).

⁴¹ <http://www.conamype.gob.sr/cajadeherramientas/miopymes/leyes/tabajo/paf> (fecha de consulta: 20 de octubre de 2009).

⁴² <http://www.bonduraseducacional.com/leyes/codigo%20de%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

⁴³ <http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 31 de enero de 2009).

Panamá,⁴⁴ Paraguay⁴⁵ y Perú.⁴⁶ Entre las características comunes al mismo se encuentran:

- a) Procede en contratos por tiempo indeterminado y en contratos por obra, tiempo o servicio determinado, si exceden de un cierto plazo.
- b) Patrones y trabajadores tienen los mismos derechos, obligaciones y prohibiciones que en las demás relaciones individuales de trabajo.
- c) Procede su disolución durante su vigencia, con o sin causa justificada, por cualquiera de las partes, sin responsabilidad.
- d) Las partes deben cubrir las prestaciones de seguridad social que corresponda.
- e) Se limita a los patrones el porcentaje de trabajadores contratados en esta modalidad.
- f) Debe celebrarse por escrito, registrándose ante la autoridad competente.
- g) Si vencido el plazo no se disuelve el vínculo jurídico por alguna de las partes, la relación de trabajo continúa por tiempo indeterminado o determinado, según se hubiera contratado.
- h) Se limita esta modalidad de contratación a una sola ocasión por trabajador con el mismo patrón.

No se regula en México, pero no debe confundirse con la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En esta hipótesis normativa, en que la relación de trabajo nace plenamente a la vida jurídica, se regula una causal de rescisión en virtud de la cual el patrón puede despedir al trabajador que lo ha engañado al exhibir certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de las que carece. Esta causal de rescisión tiene un plazo de prescripción de treinta días después de que el trabajador inicia a prestar sus servicios.

⁴⁴ <http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat.php?cid> (fecha de consulta: 22 de febrero de 2009).

⁴⁵ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#113> (fecha de consulta: 12 de junio de 2009).

⁴⁶ http://www.mpfj.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 13 de junio de 2009).

6. *Contratos formativos*

La finalidad de los contratos formativos es poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos o el aprendizaje de un oficio. El beneficio para el trabajador es que supera sus niveles de habilitación, con el interés de mejorar su ingreso, y para el patrón, que dispone de trabajadores que realizan su trabajo de forma adecuada, lo que se refleja en sus utilidades, al igual que en los bienes producidos o en los servicios prestados.

En México no se regula este tipo de contratos. Es obligación patronal proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, en términos de los artículos 153-A a 153-X de la LFT.

A. *Contrato en prácticas*

El contrato en prácticas se regula en España,⁴⁷ Argentina,⁴⁸ Perú⁴⁹ y República Dominicana.⁵⁰ Son características comunes de los mismos:

- a) Trabajadores de titulación reciente se obligan, a cambio de una retribución, a prestar servicios adecuados al nivel de estudios, lo que les permite la práctica de sus conocimientos académicos.
- b) Se pueden celebrar dentro de un plazo limitado, posterior a la conclusión de los estudios.
- c) Debe otorgarse por escrito, en su caso en el modelo oficial.
- d) La falta de forma transforma esta contratación en por tiempo indefinido.
- e) La duración es limitada, estableciéndose mínimos y máximos, admitiéndose el periodo de prueba.
- f) Varían las obligaciones relativas a la inscripción en los sistemas de seguridad social.

⁴⁷ Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel, *Derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2003, colección Ceura, pp. 831 y 832.

⁴⁸ Capón Filas, Rodolfo, *op. cit.*, p. 180.

⁴⁹ <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivoprodlab/ley28518.pdf> (fecha de consulta: 2 de febrero de 2010).

⁵⁰ <http://www.set.gob.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 2 de febrero de 2010).

- g) La institución educativa debe, si así se establece, contar con el registro correspondiente.

B. *Contrato para la formación*

El contrato para la formación está normado en España,⁵¹ Argentina,⁵² Chile,⁵³ Nicaragua⁵⁴ y República Dominicana.⁵⁵ Son características comunes al mismo:

- a) Un patrón y un trabajador se obligan, respectivamente, a proporcionar y a recibir la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un trabajo cualificado.
- b) Se establecen rangos inferiores y superiores de edad, por lo general menores a 21 años; debe celebrarse por escrito, en modelo oficial.
- c) La formación teórica se alterna con la formación práctica, fijándose límites a la duración de las mismas.
- d) En su caso, se libera al patrón de todo pago y aportación a los sistemas de seguridad social.
- e) Puede celebrarse entre las mismas partes en más de una ocasión.
- f) Se debe expedir certificado de aptitud profesional.

C. *Contrato de aprendizaje*

La Recomendación 60 de la OIT de 1939 establece que el término aprendizaje se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un periodo previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

⁵¹ Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel, *op. cit.*, pp. 833-838.

⁵² Gallo, Gustavo J., *op. cit.*, pp. 100 y 101.

⁵³ Walker Errázuriz, Francisco, *op. cit.*, pp. 174 y 175.

⁵⁴ <http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 25 de junio de 2009).

⁵⁵ Véase <http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 29 de junio de 2009).

El contrato de aprendizaje está normado en Argentina,⁵⁶ Bolivia,⁵⁷ Colombia,⁵⁸ Costa Rica,⁵⁹ Chile,⁶⁰ Ecuador,⁶¹ El Salvador,⁶² Guatemala,⁶³ Honduras,⁶⁴ Panamá,⁶⁵ Paraguay,⁶⁶ Perú,⁶⁷ República Dominicana⁶⁸ y Venezuela.⁶⁹ Son características comunes al mismo:

- a) Debe celebrarse por escrito y registrarse ante autoridad competente, en caso de no hacerse se reputará como indefinido.
- b) Se establece un rango de edad, fijándose la mínima y la máxima.
- c) Previa la acreditación del examen correspondiente, se expide un certificado.
- d) La duración es por tiempo fijo, estableciéndose su duración máxima.
- e) Procede el periodo de prueba.
- f) Se limita la jornada máxima, prohibiéndose trabajar jornada extraordinaria.
- g) No procede si hubo un empleo anterior entre las partes.

⁵⁶ Rubio, Valentín, *op. cit.*, pp. 132 y ss.

⁵⁷ <http://www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20general%20del%20Trabajo.pdf> (fecha de consulta: 14 de julio de 2009).

⁵⁸ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/conterfor/dbase/col/vii/htm> (fecha de consulta: 10 de junio de 2009).

⁵⁹ http://www.ina.ac.cr/reglamentos/ley_organica_instituto_nacional_aprendizaje.html (fecha de consulta: 28 de marzo de 2010).

⁶⁰ Walker Errázuriz, Francisco, *op. cit.*, pp. 349 y 350.

⁶¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cinterfor/dbase/legis/ecu/vii-a.htm> (fecha de consulta: 15 de noviembre de 2009).

⁶² <http://www.oit.or.cr/oit.papers.cod.elsa.shtm1#-toc443732482> (fecha de consulta: 2 de diciembre de 2009).

⁶³ http://portal/oit.orcr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=sst/legis/guatemala/gua_codigo_20%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 13 de agosto de 2009).

⁶⁴ <http://www.honduraseducacional.com/leyes/codigo%20de%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

⁶⁵ http://www.ilo.org/public/region/ampro/cinterfor/dbase.legis/pamvii_a.htm (fecha de consulta: 29 de octubre de 2009).

⁶⁶ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRX01.HTM#I113> (fecha de consulta: 16 de mayo de 2009).

⁶⁷ <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivoprodlab/ley28518.pdf> (fecha de consulta: 16 de mayo de 2009).

⁶⁸ Véase http://www.ilo.org/public/region/ampro/cinterfor/dbase.legis/rep_dom?vii_a.htm (fecha de consulta: 11 de abril de 2009).

⁶⁹ <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot/html> (fecha de consulta: 1o. de abril de 2009).

- h) Se protege al trabajador a través de los sistemas de seguridad social.
- i) El salario puede variar durante la vigencia del contrato y, en su caso, puede ser inferior al de un trabajador ordinario que realiza actividad semejante.
- j) Se limita a los patrones el porcentaje de aprendices sobre el total de trabajadores ocupados.
- k) Los aprendices disfrutan de libertad sindical.
- l) No pueden desempeñar actividades diversas a las del aprendizaje contratado.

IV. REINSERCIÓN LABORAL

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar un proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso al servicio de formación y orientación para la inmersión en el mercado laboral.

Se regula en Chile⁷⁰ y Perú.⁷¹ Son características comunes al mismo:

- a) Se celebra principalmente con trabajadores entre 45 y 65 años de edad.
- b) Los patrones no pueden contratar en esta modalidad un porcentaje superior al expresamente autorizado.
- c) La duración de este contrato es por tiempo fijo, generalmente limitado a un año.
- d) Puede celebrarse únicamente en una ocasión entre las mismas partes.

V. INSTITUCIONES CAPACITADORAS

Las diversas naciones han creado instituciones de la administración pública centralizada o descentralizada que organizan, realizan, vigilan y sancionan las acciones tendentes a las diversas modalidades de formación y capacitación

⁷⁰ Walker Errázuriz, Francisco, *op. cit.*, pp. 174 y 175.

⁷¹ <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivoprodlab/ley28518.pdf> (fecha de consulta: 7 de febrero de 2010).

para el trabajo. Regulan los organismos capacitadores y registran las constancias otorgadas.

Existen en Bolivia,⁷² Costa Rica,⁷³ Chile,⁷⁴ Ecuador,⁷⁵ Guatemala,⁷⁶ Nicaragua,⁷⁷ Paraguay,⁷⁸ Uruguay⁷⁹ y República Dominicana.⁸⁰

La OIT, en los convenios 140, de 1974, ratificado por el Senado mexicano en 1974, y 142 de 1975, ratificado por México en 1978, así como en las recomendaciones 150 y 162, de 1975 y 1980, respectivamente, regula la licencia pagada de estudios y el desarrollo de recursos humanos.

En México, la LFT de 1931 reguló el contrato de aprendizaje en los artículos 218 a 238.

La LFT de 1970 no incluyó el contrato de aprendizaje, ya que el proyecto de esta ley lo suprimió por considerar que tal como se encontraba regulado era una reminiscencia medieval y porque en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía, a pretexto de la enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos. Regula la capacitación y adiestramiento como un derecho de los trabajadores y una obligación patronal. Se fundamenta en las fracciones XIII y XXXI, último párrafo, del apartado A del artículo 123 constitucional, así como en los artículos 132, fracción XV, y 153-A a 153-X de la ley laboral.

Diversas iniciativas han sido presentadas para reformar este ordenamiento jurídico para incluir varias de estas formas de contratación. Destaca la pro-

⁷² <http://www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20general%20del%20Trabajo.pdf> (fecha de consulta: 6 de septiembre de 2009).

⁷³ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/c.rica/vii.htm> (fecha de consulta: 11 de octubre de 2009).

⁷⁴ Walker Errázuriz, Francisco, *op. cit.*, pp. 185-189.

⁷⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/ecu/vii-a.htm> (fecha de consulta: 17 de septiembre de 2009).

⁷⁶ http://portal/oit.orcr/index.php?option=com_statext&staticfile=ssst/legis/guatemala./gua_codigo_20%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 13 de agosto de 2009).

⁷⁷ <http://www.cct-dat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 31 de enero de 2009).

⁷⁸ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/par/vii.htm> (fecha de consulta: 15 de diciembre de 2009).

⁷⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/uru/vii.htm> (fecha de consulta: 16 de diciembre de 2009).

⁸⁰ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/rep-dom/vii.htm> (fecha de consulta: 18 de diciembre de 2009).

puesta de incluir el contrato de aprendizaje, limitándose la edad de los trabajadores participantes y eximiendo a los patrones de cubrir las aportaciones de seguridad social; se refuerzan los propósitos de productividad, habilidades y competitividad para el trabajo; deberán extenderse los certificados correspondientes.

VI. TRABAJO A DOMICILIO

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Este tipo de contrato se regula en España,⁸¹ Argentina,⁸² Chile,⁸³ Perú⁸⁴ y Uruguay.⁸⁵

Son características comunes del mismo:

- a) Debe celebrarse por escrito y, en su caso, depositarse ante la autoridad competente.
- b) Los trabajadores deben contar con un documento donde se consigne la clase y cantidad de trabajo asignado, el salario acordado, el material entregado, la fecha de recepción de productos.
- c) El salario no debe ser inferior al de un trabajador que no labora a domicilio en igual categoría.
- d) Los locales deben reunir las condiciones de seguridad e higiene legalmente exigidas.
- e) Los trabajadores deben disfrutar de libertad sindical y del derecho a la negociación y contratación colectiva.
- f) Empresarios, intermediarios y talleristas deben contar con la autorización de la autoridad competente para contratar bajo esta modalidad.

⁸¹ Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, pp. 525 y 526.

⁸² <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files.ley> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

⁸³ Walker Errázuriz, Francisco, *op. cit.*, pp. 277-279.

⁸⁴ http://www.mpfu.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 3 de octubre de 2009).

⁸⁵ <http://www.mtss/gob.uy/Dinatra/d212.htm> (fecha de consulta: 20 de septiembre de 2009).

- g) Se autoriza a los patrones a descontar a los trabajadores un cierto porcentaje por pérdida de material o deterioro de herramienta o maquinaria.
- h) Deben cubrirse las aportaciones de seguridad social.

En México se regula en la LFT en el título sexto, “Trabajos especiales”, en el capítulo XII, “Trabajo a domicilio”, abarcando los artículos 311 a 330.

Suele llegarse al extremo de celebrar dos contratos de compraventa. El primero cuando el trabajador recibe o recoge la materia prima que le proporciona el patrón, y el segundo cuando la entrega ya procesada, siguiendo las instrucciones recibidas.

Se han presentado dos iniciativas de reforma a la ley laboral en este capítulo. Una de éstas propone crear un organismo que fije un salario mínimo para los diferentes trabajos a domicilio. Otra propone que los trabajadores a domicilio disfruten de dos días de descanso semanal y los días de descanso conmemorativos, iniciativa que resulta ociosa porque los trabajadores a domicilio tienen los mismos derechos que los trabajadores que laboran físicamente en los centros de trabajo.

La OIT regula el trabajo a domicilio en el Convenio 177, de 1996, que no ha sido ratificado por México, y en la Recomendación 184, también de 1996. Destaca la necesidad de la igualdad de trato entre trabajadores a domicilio y los que laboran en el centro de trabajo; considera necesario el registro de los empleadores ante autoridad competente.

El teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Comprende una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. Implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y el patrón.

Se considera que el teletrabajo favorece la incorporación al mundo laboral a personas con capacidades diferentes, mujeres con hijos menores y personas de la tercera edad, con los beneficios sociales y económicos que ello debe representar. Las desventajas del teletrabajo se manifiestan en forma importante en el trabajo que los individuos realizan de manera aislada, sin contacto con sus compañeros de trabajo ni con sus superiores jerárquicos, cuestión que no todos pueden soportar por el intenso trabajo frente a la pantalla y la ruptura de la distinción entre la vida privada y la vida profesional.

El teletrabajo es trabajo a domicilio. El teletrabajo, al igual que el trabajo a domicilio, se caracteriza porque el trabajador no se encuentra físicamente en un lugar específico para realizar su actividad, que puede ser oficina, taller, laboratorio, clínica, escuela y otros más, sino que se encuentra en su domicilio o en un local libremente seleccionado por el propio trabajador. Pero la actividad a desempeñar está determinada por el patrón, el cual, si bien no está en el desarrollo del trabajo, supervisando directamente al trabajador, sí se cerciorará de que se cumplan las instrucciones dadas, lo que hará en el momento en que el trabajador entregue el trabajo, ya sea materialmente o lo remita a través de medios telemáticos o informáticos. Lo anterior significa que el trabajador no puede decidir cómo, cuándo, de qué forma y con qué periodicidad cumplir con el trabajo.

Los teletrabajadores se clasifican como: a domicilio, que desarrollan su actividad profesional en casa; teletrabajador móvil, que pasa la mayor parte de la jornada fuera del centro de trabajo, como los agentes de ventas, consultores, ajustadores de seguros y otros; teletrabajadores en centros de teletrabajo, que cumplen su trabajo en espacios físicos denominados *call center*.

En estricto sentido jurídico, solamente los teletrabajadores a domicilio corresponden al trabajo a domicilio regulado en la legislación mexicana. Los teletrabajadores móviles, para cumplir con su actividad, deben desplazarse fuera del centro de trabajo y se apoyan en sistemas telemáticos para tener comunicación permanente. Los teletrabajadores en *call center*⁸⁶ son teleoperadores al servicio de una empresa, que a su vez presta servicio a otras muchas. La empresa que aparece como patrón suele ser de capital trasnacional, renta locales, escritorios, equipos y contratan, por lo general, a personas jóvenes a jornada parcial, sin prestaciones laborales ni de seguridad social. La actividad de los trabajadores consiste en realizar o atender llamadas telefónicas, orientando a los clientes de empresas que geográficamente pueden localizarse en la misma ciudad, en otra ciudad o en otro país, a las cuales los trabajadores nunca llegan a conocer. Por lo general, las condiciones de trabajo son precarias. Esta actividad está más relacionada con la subcontratación y con las empresas de servicios eventuales.

⁸⁶ En México destacan, entre otros muchos, los *call center*: Manpower, Telvista, Grupo Telemerk, Instituto Mexicano de Teleservicios, Wise Data.

VII. INTERMEDIARIOS

En México, la LFT regula la figura de los intermediarios en el artículo 12, al establecer que intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 13, no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que se 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 contratadas con los trabajadores.

Asimismo, se establece que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones laborales y de los servicios prestados, de conformidad con el artículo 14.

El espíritu del artículo 13 de la LFT se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que se sigue que si el asalariado infiere que su patrón, intermediario, no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, por lo que recaerá tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene al alcance los medios necesarios para demostrar esa solvencia por parte de su patrón directo.

Una iniciativa de reforma, presentada por el C. diputado Mario Salazar Madera, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional en la Cámara de Diputados, el 4 de octubre de 2007, propone adicionar un artículo 13 bis a la LFT a efecto de que ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se registren los intermediarios.

VIII. EMPRESAS DE COLOCACIÓN DE TRABAJADORES

Las empresas de colocación de trabajadores son la vía a través de la cual las empresas que requieren trabajadores y los trabajadores que buscan empleo se ponen en contacto. El proceso de reclutamiento y selección de los trabaja-

dores recae en estas empresas, evitando así a los patrones estos trámites que consideran engorrosos. Lo anterior significa que estas empresas, lo único que hacen es poner en contacto la oferta de trabajo con la demanda del mismo.

Estas empresas son reguladas en España,⁸⁷ Argentina,⁸⁸ Ecuador,⁸⁹ Guatemala,⁹⁰ Honduras,⁹¹ Paraguay⁹² y Venezuela.⁹³ Son características comunes a las mismas:

- a) Las empresas de colocación de trabajadores deben contar con autorización de la autoridad competente para su debido funcionamiento.
- b) Pueden ser gratuitas o retribuidas, con o sin fines de lucro.
- c) Se limita el concepto de retribución a un porcentaje determinado.
- d) Los contratos con los trabajadores deben celebrarse por escrito y ser autorizados por la autoridad registral.
- e) Los trabajadores pueden ser contratados para laborar dentro o fuera del país de que se trate; en este último caso, la empresa debe otorgar fianza.
- f) Si la prestación de servicios fuera en un lugar situado a una distancia mayor de la que se señale, la empresa asumirá los gastos de traslado.

En México, la autoridad competente es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y son reguladas por el Reglamento de Colocación de Trabajadores, por conducto de la Coordinación General de Empleo.

Una iniciativa relativa a bolsas de trabajo propone como obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el difundir en medios públicos, escritos y electrónicos, las acciones de gobierno, las agencias privadas y las organizaciones sociales que facilitan la colocación de trabajadores.

⁸⁷ Martín Valverde, Antonio *et al.*, *op. cit.*, pp. 431-437.

⁸⁸ Hierrezuelo, Ricardo D. y Núñez, Pedro F., *Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo*, Buenos Aires, Hammurabi, 2003, pp. 120 y ss.

⁸⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/ecu/vii-a.htm> (fecha de consulta: 5 de enero de 2010).

⁹⁰ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legis/gua/vii-a.htm> (fecha de consulta: 9 de enero de 2010).

⁹¹ <http://www.bonduraseducacional.com/leyes/codigo%20de%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

⁹² <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I113> (fecha de consulta: 11 de mayo de 2009).

⁹³ <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

La OIT ha regulado a las empresas de colocación de trabajadores en los convenios 34 de 1933, dejado de lado; 96, de 1949, revisado, y en el vigente 181 de 1997, que no ha sido ratificado por México, así como en la Recomendación 188 de 1997. Establece la obligación de la autoridad competente de promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de trabajo privadas.

IX. EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES

Las empresas de servicios eventuales, también designadas como empresas de trabajo temporal, son aquellas entidades que, constituidas como personas jurídicas, tienen por objeto exclusivo poner a disposición de terceros, distintos tipos de personal para cumplir en forma temporaria servicios extraordinarios y transitorios de dicha empresa, explotación o establecimiento.

Estas empresas son reguladas en España,⁹⁴ Argentina,⁹⁵ Chile⁹⁶ y Perú.⁹⁷ Son características comunes a las mismas:

- a) Se exige autorización para su funcionamiento, misma que se otorga por plazo determinado y después mediante diversas prórrogas; puede extenderse de manera indefinida.
- b) Se debe otorgar garantía financiera para operar.
- c) Se regulan las circunstancias por virtud de las cuales se pueden asignar trabajadores a empresas usuarias, entre otras: suplir ausencias, incremento en la actividad empresarial, eventos extraordinarios, actividades complementarias.
- d) El contrato de puesta a disposición debe celebrarse por escrito.
- e) La empresa usuaria debe pagar salarios iguales a trabajadores de las empresas de servicios eventuales y a sus trabajadores permanentes.

⁹⁴ Camps Ruiz, Luis Miguel, *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1994, pp. 58-73.

⁹⁵ Capón Filas, Rodolfo, *op. cit.*, pp. 205-208.

⁹⁶ Ugalde Cataldo, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Santiago de Chile, 2007, pp. 107-109.

⁹⁷ http://www.mpfjn.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

Las empresas de servicios eventuales convienen con terceras personas en prestarles servicios de aseo en las diversas áreas, de vigilancia, de edecanes y otros más. Suele suceder que un trabajador no tiene claro quién es el patrón. Estas empresas de servicios eventuales parecen traslaparse con los *call center*, con la diferencia de que en el primer caso los trabajadores prestan el servicio físicamente en una tercera empresa, y en el segundo lo hacen desde instalaciones del patrón, *call center*.

X. SUBCONTRATACIÓN

La subcontratación es el fenómeno de reemplazo de la mano de obra empleada directamente por la empresa, por otra que jurídicamente depende de un tercero o es autónoma y que, por lo general, sus condiciones de trabajo son desventajosas y no se comparan con las de la empresa principal o usuaria. Es el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista para que el mismo realice determinados trabajos, aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal.

Se pueden distinguir por lo menos la subcontratación de producción, de obra, de servicios, de tareas y de mano de obra.

Laboralmente pueden considerarse dos formas de subcontratación: una relación de trabajo triangular, y un trabajador en dependencia *de facto* con la empresa usuaria, sin que exista subordinación jurídica. En ninguno de estos dos casos existe una relación directa de trabajo entre el trabajador y la empresa usuaria.

Esta forma de contratación se regula en España,⁹⁸ Argentina,⁹⁹ Chile¹⁰⁰ y Nicaragua.¹⁰¹

Son características comunes de ella:

- a) El empresario subcontratante responde solidariamente de las obligaciones laborales contraídas por el subcontratista.

⁹⁸ Martín Valverde, Antonio *et al.*, *op. cit.*, pp. 226-231.

⁹⁹ Hierrezuelo, Ricardo D. y Núñez, Pedro F., *op. cit.*, pp. 180-200.

¹⁰⁰ Ugalde Cataldo, José Luis, *op. cit.*, pp. 97-103.

¹⁰¹ <http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

- b) El empresario principal o subcontratante debe comprobar que el subcontratista cubre oportunamente las cuotas de seguridad social.
- c) El subcontratante debe cumplir con todas las medidas legales exigidas para proteger la salud y la vida de los trabajadores.
- d) Los trabajadores de la subcontratista gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los de la empresa principal.

En México se han presentado tres iniciativas para reformar la LFT, adicionando un capítulo denominado “Trabajo prestado a través de empresas de subcontratación de personal”.

Proponen que el contrato que se celebre entre la empresa de subcontratación de personal y la empresa usuaria se celebre por escrito, señalándose el plazo y causa que lo motiva, así como la calificación requerida de los trabajadores. La usuaria responde solidariamente de las prestaciones laborales. Asimismo, se establece la obligación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de registrar a las empresas de subcontratación de personal.

Las actividades en las que pueden prestar servicios estas empresas subcontratistas son: suplencias, incremento de actividades ordinarias de la usuaria, limpieza, vigilancia, preparación de alimentos, así como soporte técnico a equipo de cómputo, de donde se deduce que existe una inconsistencia entre la denominación del capítulo propuesto y su contenido, confundiéndose la subcontratación con la empresa de servicios eventuales.

La subcontratación se denomina también *outsourcing*, que es el proceso en el cual un patrón considera que una parte de su negocio puede ser desempeñado con mayor eficiencia por otra corporación, para lo cual celebra un contrato, liberándose de esa actividad. Es decir, el *outsourcing* consiste en que una empresa contrata a una agencia o firma externa especializada, para hacer algo en lo que no se especializa.

Un buen ejemplo es la nómina. Todo negocio tiene que manejarla, pero existen empresas especializadas que lo pueden hacer mejor y a un costo menor del que maneja un negocio cualquiera. La empresa que contrata provee información básica acerca de su personal, y la firma contratada se encarga de calcular los pagos y de hacer los cheques o depósitos. Esto resulta más económico, ya que se evita tener un departamento encargado de la nómina, pagar los salarios de la gente del departamento, correr con gastos como seguridad social, fondos de pensiones, etcétera. Otro ejemplo es el servicio de compu-

tadoras; éstas se pueden alquilar, junto con su mantenimiento, reparación y actualización, lo cual evita costos innecesarios de personal y renovación de equipos, por ejemplo.

La subcontratación, adicionalmente a denominarse *outsourcing*, suele ser conocida como externalización, terciarización, *putting-out system*, *workshop system*, *domestic-system*, que generan confusión con otras figuras jurídicas como trabajo a domicilio e intermediario.

El 11 de marzo de 2008 se presentó ante la Cámara de Diputados la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, a cargo del diputado Patricio Flores Sandoval, integrante del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional. Posterior al proceso legislativo, el 9 de julio de 2009 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social a fin de regular la subcontratación o intermediación laboral, destacando el artículo 15-A, que establece varios mecanismos legales que pretenden detectar dichas operaciones y, en su caso, evitar que mediante actos simulados se eluda el cumplimiento de las obligaciones fiscales en materia de seguridad social.

XI. CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO

El contrato de trabajo por equipo, al que también se le denomina contrato de trabajo de grupo, tiene como principal característica que se celebra entre un patrón y un grupo o equipo de trabajadores considerado en su totalidad.

Esta forma de contratación se regula en España,¹⁰² Argentina,¹⁰³ Ecuador¹⁰⁴ y Paraguay.¹⁰⁵ Son características comunes del mismo:

- a) El patrón no tiene frente a cada integrante del equipo derechos y obligaciones en particular.

¹⁰² Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, pp. 528-530.

¹⁰³ Gallo, Gustavo J., *op. cit.*, pp. 98 y 99.

¹⁰⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/touth/legis/ecu/i/index.htm> (fecha de consulta: 8 de diciembre de 2009).

¹⁰⁵ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I113> (fecha de consulta: 11 de mayo de 2009).

- b) El equipo designa un jefe de grupo, cuya responsabilidad principal es dirigir los trabajos y el cobro y reparto del salario común.
- c) Si falta un integrante del equipo, éste se debe sustituir, pero si la contratación se realizó en virtud de las calificaciones de todos los integrantes, la ausencia de uno de ellos se considera incumplimiento de contrato.
- d) Las cargas sociales se cubren en el 100% por el patrón.
- e) Proceden las jornadas acumulativas con limitaciones por determinado número de semanas.
- f) El empleador no puede despedir a uno o más trabajadores del equipo, y si tuviera que hacerlo, deberá despedir al equipo en su totalidad y cubrir las indemnizaciones que correspondan.

El apartado 2 del Convenio 1 de la OIT de 1919, no ratificado por México, establece que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

En México no se regula el contrato por equipo. En una iniciativa referente a “trabajadores migrantes” se propone la figura de trabajo familiar, que sería aquel que se contratara con un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco consanguíneo, civil o por afinidad, para desempeñar una actividad específica por tiempo determinado, así como los trabajadores en cuadrilla, que son los que se contratan como grupo para la prestación de una actividad específica durante un tiempo determinado.

XII. CESIÓN DE PERSONAL

La cesión de personal es la transferencia del contrato de trabajo de un empleador a otro, sin que se opere la del establecimiento.

Esta forma de contratación se prohíbe en España¹⁰⁶ y se regula en Argentina,¹⁰⁷ donde se le denomina también novación subjetiva por cambio de em-

¹⁰⁶ Camps Ruiz, Luis Miguel, *op. cit.*, pp. 231 y 232.

¹⁰⁷ Gallo, Gustavo J., *op. cit.*, pp. 231 y 232.

pleador, en virtud de la cual un empleador acepta suceder a otro, pero en distinto establecimiento. Se exige la conformidad del trabajador por escrito. En el caso de no prestar su conformidad, no obstante la cesión del contrato, podrá darse por despedido.

En México se regula la figura del patrón sustituto, que es contraria a la que se comenta, ya que aquélla consiste en el relevo de un patrón, persona física o moral, por otro, en un mismo centro de trabajo, sin que ello afecte los derechos y obligaciones de los trabajadores. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por un término de seis meses.

Los centros de trabajo están en el mercado, es decir, se venden, se compran, se fusionan, se dividen, se cierran, pero la producción de bienes y la prestación de servicios se continúa realizando;¹⁰⁸ el propósito de la figura laboral de la sustitución patronal es evitar que al realizarse estos actos jurídicos, los principales afectados sean los trabajadores. Al presentarse esta figura, el nuevo patrón debe asumir los compromisos laborales generados durante la vigencia de una relación de trabajo, individual o colectiva, tanto por lo que hace a las prestaciones laborales, legales y contractuales, así como las de seguridad social.

Si bien pueden llegar a confundirse los conceptos de subcontratación y de cesión de personal, o que incluso se manejen como sinónimos, se trata no solamente de dos conceptos distintos, sino excluyentes.

En la subcontratación, formalmente, se trata de dos personas jurídicas independientes una de la otra, que pueden ser personas físicas o morales, que celebran, generalmente por escrito, un contrato de obra o de servicios; obra o servicios que la primera realiza en beneficio de la segunda.

¹⁰⁸ Ejemplo claro es el caso de la extinción, en México, de la empresa Luz y Fuerza del Centro, por decreto presidencial publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de octubre de 2009, en cuyo artículo 4o. se establece que se respetarán los derechos laborales de los trabajadores y ya que la Comisión Federal de Electricidad presta ahora el servicio de suministro de energía eléctrica que antes competía a Luz y Fuerza del Centro en diversas zonas geográficas del país, ésta asume el carácter de patrón sustituto, argumento apoyado por el Sindicato Mexicano de Electricistas, titular del contrato colectivo de trabajo con Luz y Fuerza del Centro, y rechazado categóricamente por el gobierno federal.

Si cada uno de estos centros de trabajo cuenta con recursos propios y suficientes para responder de las obligaciones laborales y de seguridad social que contraen con sus trabajadores, ese contrato de obra o de servicios no les afecta. Si, por el contrario, la empresa que presta el servicio o realiza la obra no cuenta con recursos propios y suficientes para responder de sus obligaciones con sus trabajadores, y adicionalmente los presta o realiza en forma exclusiva o principal para la otra, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y éstos tendrán el derecho a que se les otorguen las prestaciones de que disfrutaban los empleados que realizan actividades semejantes en la empresa beneficiaria.

Por el contrario, la cesión de personal es aquella en la que un patrón transfiere a otro, alguno o algunos de sus trabajadores. Si no opera la transmisión del centro de trabajo de un titular a otro se configura la sustitución de patrón. Si esta cesión se actualiza, destinando a los trabajadores a un establecimiento distinto, aparece la cesión de personal.

Si el trabajador ha manifestado su conformidad, en realidad de lo que se trata es de una renuncia al centro de trabajo de origen y una nueva contratación con el segundo. Este segundo patrón no tiene obligación de reconocer la antigüedad generada por el trabajador ante el primer patrón, al igual que salario, puesto, jornada y otras prestaciones, pero si lo hace será en beneficio del trabajador.

Si el trabajador no está de acuerdo, la cesión de personal no procede, puesto que en México nadie puede ser obligado a laborar en contra de su voluntad, y lo que en realidad se configura es un despido injustificado.

XIII. CONTRATO DE RELEVO

El contrato de relevo es aquel que debe celebrar el empresario en paralelo a la concertación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en régimen de jubilación anticipada.

Se regula en España,¹⁰⁹ donde se contempla un supuesto específico de transformación de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo

¹⁰⁹ Alfonso Mellado, Carlos L., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial. Aspectos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, pp. 52-57.

parcial. Para ello es necesario que se reduzca la jornada entre 25% y 80%, con reducción proporcional del salario. Es indispensable que el trabajador cumpla con las condiciones necesarias para acceder a la situación de jubilación parcial. El trabajador contratado en relevo no necesariamente debe ocupar el mismo puesto que el jubilado parcial, sino que puede ocupar cualquier otro similar. El contrato debe formalizarse por escrito, en el modelo oficial.

XIV. TRABAJADORES “A LA PARTE”

Trabajadores “a la parte” son aquellos cuya retribución consiste en una porción o parte del producto, o de su valor, obtenido por el empresario.

Esta figura jurídica se regula en España.¹¹⁰

Se distingue el aparcerero civil y el trabajador agrícola a la parte. Las aparcerías civiles son aquellas en las que el aparcerero aporta, además de su trabajo, capital, que puede constituir en circulante, ganado o maquinaria. El importe debe ser al menos del 10% del capital total. Las aparcerías laborales son aquellas en las que el aparcerero participa únicamente con su trabajo, o su participación es inferior al 10% del capital.

La aparcería laboral tiene su causa en el cambio entre trabajo y salario, ordenado a la producción de bienes o servicios. En ella, el aparcerero es un trabajador independiente; el trabajador es ajeno a la utilidad patrimonial de su trabajo, en la que participa indirectamente por la vía de la retribución; el aparcerero laboral tiene asegurado, cualquiera que fuera el resultado de la explotación agrícola, la percepción del salario mínimo.

XV. TRABAJO AUXILIAR ASOCIADO

Trabajo auxiliar asociado es la relación que vincula a un trabajador dependiente con un trabajador contratado para prestarle ayuda.

Se regula en España¹¹¹ y Argentina.¹¹²

¹¹⁰ Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, pp. 532 y 533.

¹¹¹ Martín Valverde, Antonio, *op. cit.*, p. 523.

¹¹² Gallo, Gustavo J., *op. cit.*, p. 65.

XVI. INDUSTRIA FAMILIAR

La LFT define como talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. La inspección del trabajo está facultada para vigilar el cumplimiento de las disposiciones señaladas.

La importancia y trascendencia de la industria familiar en la economía nacional se actualiza a través de diversas acciones de gobierno, tanto nacionales como internacionales.

La Secretaría de Economía ha dado un gran impulso a los negocios familiares a partir de que se dictó por el Ejecutivo Federal el Decreto para Beneficiar a los Negocios Familiares y el acuerdo por el que se da a conocer el procedimiento para el Registro de los Negocios Familiares ante la Secretaría de Economía, emitido por el titular de la misma.

La Ley General de Bienes Nacionales establece que en el caso de adquisiciones por vía de derecho público, el Ejecutivo Federal podrá convenir con los afectados la indemnización correspondiente mediante la entrega de bienes similares a los expropiados, y donar al afectado la diferencia que pudiera resultar en los valores. Esta donación sólo procederá a favor de personas que perciban ingresos no mayores a cuatro veces el salario mínimo general del área geográfica en la que se localice el inmueble expropiado y que éste se estuviera utilizando como habitación o para alojar un pequeño comercio, un taller o una industrial familiar propiedad del afectado.

Se ha presentado una iniciativa de reformas a la LFT para modificar el capítulo correspondiente, así como la denominación del mismo, que de ser "Industria familiar" cambiaría a "Establecimientos familiares". Propone que el número de pupilos sea el equivalente al 50% del número total de familiares directos que integren el establecimiento familiar, en los que es posible que se desarrolle cualquier clase de actividades de producción de bienes o prestación de servicios y que también sean aplicables las normas que regulan el trabajo de los niños.

Desafortunadamente, en virtud de la escasa vigilancia por la inspección del trabajo, cuya atribución se limita a vigilar el cumplimiento de las disposiciones relativas a seguridad e higiene en el trabajo, este tipo de actividad con frecuen-

cia se constituye en fuente de abuso y explotación a menores y ancianos, sin excluir a las mujeres.

Por pupilo se entiende: “huérfano o huérfana menor de edad, respecto de su tutor; persona que se hospeda en casa particular por precio ajustado; alumno o alumna que permanece en el colegio hasta la noche, haciendo él la comida del medio día”.¹¹³ También se utiliza como sinónimo de “menor” en el caso de la tutela, tanto en disertaciones académicas como en códigos civiles.¹¹⁴ La imprecisión del término pupilo lo convierte en “verdaderamente desconcertante, donde cada quien puede darle la connotación que estime pertinente”.¹¹⁵

XVII. AUTOEMPLEO

El autoempleo es toda actividad laboral generada por el propio sujeto que la ejerce en forma directa, esto es, por personas que trabajan en unidades económicas de su propiedad, que las dirigen y obtienen ingresos de las mismas.

Una gran cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), así como la alta cantidad de empleos que generan, ha llevado a que diversas instancias gubernamentales y privadas diseñen programas de apoyo y atención.

Surge la precariedad, que “...genera invisibilidad porque desarticula y presión, hace que los seres humanos vivan en constatación de incertidumbre”.¹¹⁶

En México, la característica fundamental que distingue el vínculo jurídico denominado contrato individual de trabajo, de otros vínculos jurídicos como los contratos civiles y mercantiles,¹¹⁷ en que también uno de los contratantes

¹¹³ Palomar de Miguel, Juan, voz “Pupilo”, *Diccionario para juristas*, México, Mayo Ediciones, 1981, p. 1113.

¹¹⁴ Cabanellas, Guillermo, voz “Pupilo”, *Diccionario de Derecho Usual*, Buenos Aires, Omeba, 1962, t. III, p. 435.

¹¹⁵ Cavazos Flores, Baltasar, *Las técnicas de administración científica y los trabajos atípicos*, México, Trillas, 1986, p. 224.

¹¹⁶ Meza Díaz Cortés, Octavio, *Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas*, México, UAA-UMSNH, 2006, p. 21.

¹¹⁷ Artículos 2606 a 2615 del Código Civil Federal y sus equivalentes en los de las entidades federativas de la República: mandatario, portador, profesionista. Artículos 273 a 331 del Código de Comercio: comisionista mercantil.

presta servicios a otro, es la que se refiere a la subordinación, y no a la dirección y a la dependencia que guarda el trabajador respecto del patrón en el desempeño de sus labores.

Se define a la subordinación como el sometimiento del trabajador al patrón, es decir, la posibilidad de disposición, limitado al trabajo contratado. En otras palabras, la facultad de mando del patrón y la obligación de obediencia del trabajador, acotados por el trabajo contratado.

La dirección se limita al contenido técnico o procedimental del desarrollo del trabajo; la dependencia se asocia al monto que por concepto de salario recibe el trabajador, que le permite hacer frente a sus compromisos económicos, tanto personales como familiares.

El concepto subordinación es jurídico, independientemente de la dirección y dependencia que, en función de la naturaleza del trabajo, pueden no existir.¹¹⁸

Se denomina trabajador *freelance* o *freelancer*, trabajador autónomo, por cuenta propia e independiente, a la persona cuya actividad consiste en realizar trabajos propios de su ocupación, oficio o profesión, de forma autónoma, para terceros que requieren sus servicios para tareas determinadas, que generalmente le abonan su retribución no en función del tiempo empleado sino del resultado obtenido, sin que las dos partes contraigan obligación de continuar la relación más allá del encargo realizado. Esta actividad debe ser regulada por las normas civiles o mercantiles, según corresponda.

Surge, asociado a esta actividad, el concepto de parasubordinación, que se presenta

...cuando un caso de trabajo autónomo en el que se genera una especial y determinante dependencia económica entre el prestador del servicio y la empresa o persona que recibe dicho servicio. La idea de la parasubordinación recoge el fenómeno del empleo autónomo con ciertas características que lo alejan de la noción tradicional de autonomía en la prestación del servicio, pues estos trabajadores independientes se convierten en verdaderos “satélites” de la empresa para la cual realizan alguna actividad retribuida, con la cual se vinculan de manera casi exclusiva, lo que motiva que depen-

¹¹⁸ Dirección: un médico cirujano con referencia al centro hospitalario donde trabaja. Dependencia: un profesor de asignatura que trabaja tres horas a la semana en un establecimiento escolar.

dan económicamente de ella para su subsistencia. Dicho de otra forma, la parasubordinación se refiere a la situación jurídica en que se encuentran ciertas personas que, sin estar sujetas a una relación de trabajo subordinado, prestan una colaboración continua y coordinada a la empresa y que, por razones fácticas y de desnivel económico, contratan sus servicios con ésta en condiciones de inferioridad. Es así como contratos civiles o mercantiles, como el de obras, prestación de servicios profesionales, transporte, mandato, comisión, agencia, etcétera, pueden dar a situaciones como la antes referida, en la cual, quien contrata con la empresa, no encontrándose subordinado jurídicamente a ella en el esquema tradicional y propio que configura el presupuesto de aplicación del derecho del trabajo, se encuentra en una situación de inferioridad que impide el ejercicio de una efectiva libertad negocial.¹¹⁹

XVIII. TRABAJO INFORMAL

...La Oficina Internacional del Trabajo ha sido la principal promotora de la concepción de que el mercado de trabajo de los países en desarrollo está dividido en dos sectores: formal e informal. Se considera que el sector formal incluye las actividades económicas públicas y privadas que ofrecen condiciones de trabajo basadas en reglas formales de contratación, licencias, fiscales, etcétera. En contraste, el sector informal incluye las actividades económicas que no están sujetas a las reglas formales señaladas.¹²⁰

Muchos trabajadores, especialmente mujeres, se ven obligados a combinar el trabajo subordinado con otras actividades que generan ingresos, o labores domésticas y aquel mismo tipo de actividades a través de ventas directas.

Esta articulación implica que se incremente la duración o la intensidad del tiempo dedicado a dicha actividad, al tener compromisos en ambos espacios, sin que pueda precisarse cuál de los dos es el primordial y, por ende, ordena-

¹¹⁹ Caamaño Rojo, Eduardo, “La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo”, *Revista Laboral Chilena*, diciembre de 2004 (parte I) y enero de 2005 (parte 2), disponible en: <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/la-parasubordinacion> (fecha de consulta: 6 de junio de 2010).

¹²⁰ Llamas Huitrón, Ignacio y Garro Bardonan, Nora, “Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación”, en Garza, Enrique de la y Salas, Carlos (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, México, Plaza y Valdés, 2003, pp. 151 y 152.

dora de vida. Surge así el concepto de doble presencia, al destinarse la fuerza de trabajo a una u otra, o a ambas actividades.

El tiempo de trabajo se confunde con el resto de la vida diaria. Las ventas directas de los más variados artículos permiten dedicar tiempo al cuidado de los hijos, a las labores domésticas o suele realizarse simultáneamente a un trabajo subordinado.

El trabajo informal se constituye por aquellas actividades económicas y productivas que, sin que se puedan considerar como ilícitas, se dan al margen de la legalidad o incumpliendo la misma. Es frecuente que se considere que la informalidad genera un doble mercado de trabajo: el oficial, que goza de una adecuada protección estatal y social, y que se puede ubicar dentro de un área regular; y el clandestino, que carece de todo tipo de tutela.

En México se presentó una iniciativa para adicionar la LFT con un capítulo denominado “Trabajo informal”. Se propone que estas disposiciones se apliquen a los trabajadores que se dedican al comercio, a la prestación de servicios, o a la producción de mercancías de manera informal y sin subordinación a un patrón, siempre que sus percepciones diarias no rebasen los 25 salarios mínimos generales del Distrito Federal.

Incluye, además, una serie de derechos para estos trabajadores, como recibir los permisos correspondientes otorgados por las autoridades locales; si cuentan con dicho permiso, a no ser penalizados por ejercer dicha actividad, así como a que su mercancía no sea decomisada; a recibir apoyo del gobierno federal para realizar su trabajo con seguridad, salubridad y dignidad, así como auxilio en caso de siniestro; a que se les respete el lugar público en que realizan su trabajo, y a participar voluntariamente en programas de reubicación. Se crea, asimismo, el Registro Público Nacional de los Trabajadores Informales.

Autoempleo es toda aquella actividad que una persona realiza en ejercicio de la garantía individual, contenida en el artículo 5o. constitucional, de libertad de trabajo, es decir, que cada quien se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, para proveer los satisfactores a sus necesidades y las de su familia. En estricto sentido no se trata de un empleo, pues no existe patrón ni subordinación. Estas actividades pueden llevarse a cabo en un consultorio, despacho, taller, tienda o cualquier establecimiento, o realizarse dentro de su propia casa. Si se cuenta con el apoyo del cónyuge, hijos y ascendientes, entonces es industria familiar.

El trabajo informal es, por lo general, una actividad que tiene el mismo propósito antes señalado, pero caracterizado por alguna irregularidad. Puede desempeñarse de manera exclusiva o de manera paralela o simultánea a una relación de trabajo formal.

Suele asociarse el trabajo informal a actividades, si no lícitas o ilegales, sí irregulares, pues no se cumple con obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social.

XIX. OPINIÓN DE LOS DESTINATARIOS DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

La opinión de los destinatarios de la normatividad que regula las relaciones individuales de trabajo se conoció a través de la aplicación de encuestas a trabajadores y de entrevistas a especialistas del derecho del trabajo.

La falta de integración entre el derecho y la realidad social ha hecho del ordenamiento jurídico una estructura formal que se aprende racionalmente en las facultades de derecho, pero que no tiene ningún, o escaso, entronque en la forma de vida cotidiana del país. El derecho se ha convertido en una estructura metafísica, útil sólo para disertaciones académicas, pero no para resolver los conflictos sociales de la comunidad.¹²¹

Por lo anterior, para complementar la información recabada y analizada de forma documental, se procedió a realizar una investigación de campo consistente en encuestas a trabajadores y entrevistas a especialistas del derecho del trabajo para determinar en qué medida es conocida y acatada la normatividad laboral vigente en México y cuáles son las propuestas de los consultados.

La encuesta, como instrumento para recoger información que no puede ser recolectada directamente, permitió conocer la opinión de los trabajadores en relación con la contratación individual de trabajo, así como sus experiencias personales.

¹²¹ Giraldo Ángel, Jaime *et al.*, *Metodología y técnica de la investigación sociojurídica*, Santa Fe de Bogotá, Legis Editores, 1999, quien cita a Galvis, L. y Giraldo, J., “Inautenticidad del derecho en Colombia”, inédito, p. 22.

Se diseñó una encuesta estructurada, compuesta de 24 reactivos cerrados, a los cuales contestaron los encuestados. El contenido del enunciado de las preguntas se definió por los objetivos de la investigación, y el cuestionario se validó aplicándose a pocos trabajadores para determinar que las preguntas fueran claras, haciéndose ajustes mínimos.

En principio, la población se conforma por todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo regulada por la LFT. Dada la extensión del territorio nacional¹²² y el número indeterminado de relaciones de trabajo,¹²³ se requiere delimitar una muestra, que es un subgrupo de la población.¹²⁴

Se recurrió a la muestra no probabilística, “también llamada dirigida, que supone un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario y la elección de los sujetos depende de la decisión del investigador o grupo de encuestadores”,¹²⁵ al considerarse que la ventaja de una muestra no probabilística es su utilidad para este tipo de investigación que requiere, más que una representatividad de elementos de la población, una elección de sujetos con ciertas características específicas, como el estar sujetos a una relación de trabajo en los términos señalados.

De las diversas clases de muestras no probabilísticas¹²⁶ se empleó la de sujetos tipo,¹²⁷ estableciéndose como requisito que el encuestado fuese un trabajador en activo y prestara sus servicios en una relación individual de trabajo regulada por la LFT. Se aplicaron 540 cuestionarios en la ciudad de Mexicali, Baja California.

La finalidad de esta encuesta era conocer la percepción de los trabajadores en relación con las nuevas formas de contratación, derivadas de sus experiencias personales, particularmente haber sido contratados a prueba, por un contrato de aprendizaje o para trabajar en su casa; si obtuvieron su empleo a

¹²² 1,964,375 km cuadrados. <http://www.presidencia.gob.mx> (fecha de consulta: 1o. de mayo de 2008).

¹²³ Pueden o no estar formalizadas; pueden o no darse de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo anterior se considera que deben aplicarse los artículos 8o., 10 y 20 de la LFT.

¹²⁴ Hernández Sampieri, Roberto *et al.*, *Metodología de la investigación*, México, McGraw-Hill, 1998, p. 207.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 226.

¹²⁶ Pueden ser de sujetos voluntarios; de expertos; de sujetos-tipo; por cuotas.

¹²⁷ Se utiliza en investigaciones de tipo cualitativo, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información y no la cantidad ni la estandarización.

través de recomendaciones o de una empresa de colocación de trabajadores; si laboraban por temporada; si fueron capacitados por el patrón o solamente sus compañeros les explicaron lo que se debía hacer; si habían trabajado por su cuenta o habían tenido un negocio familiar.

1. Encuestas

Los resultados que se obtuvieron de la aplicación de estas encuestas son:

En relación con la duración del contrato de trabajo que los une con una empresa, un alto porcentaje de encuestados, el 68%, dijo que es por tiempo indeterminado. Destaca el hecho de que el 6% manifestó estar contratado a prueba y el 15% por obra o tiempo determinado, o bien por temporada.

Respecto al hecho de que si cuando los contrataron fueron informados en relación con el trabajo que debían prestar, el 66% de los encuestados dijo que se le explicó claramente las actividades a realizar, pero solamente al 15% se le dio un curso y al 12% se les explicó por otros trabajadores.

Con referencia a la forma como obtuvieron el empleo, el 56% expresó que por recomendaciones o referencias de conocidos; sólo el 4% por conducto de una empresa de colocación de trabajadores y el 26% por anuncios en el periódico.

El empleo que tienen actualmente los encuestados es de tiempo completo en el 61% de los casos; por horas, el 34%; solamente el 4% trabaja a destajo, y el 1% a prueba.

Los servicios médicos que se reciben son para el 66% por conducto del IMSS; solamente el 5% del seguro popular y es de resaltar que el 21% no cuenta con servicio alguno. El 8% disfruta de una póliza de gastos médicos mayores pagada por el patrón.

En relación con la causa por la cual en alguna ocasión fueron separados de su empleo, el 21% manifestó que el motivo era la terminación del contrato, el 22% que se había tratado de recorte de personal. Llama la atención que el 49% manifestó otros motivos, entre los que se expresa haber renunciado. Solamente el 8% reconoció haber dado motivo para ser despedido.

Respecto a las diversas modalidades de contratación, el 52% expresó haber sido contratado alguna vez por tiempo determinado y el 32% a prueba.

Según el programa de primer empleo, solamente fue contratado el 8%, y por contrato de equipo el 7%.

En relación con la preferencia sobre la modalidad de contratación, un alto porcentaje, el 76%, expresó que por tiempo indeterminado, el 14% por temporada, el 4% a destajo y el 8% como eventual.

A la pregunta relativa a su capacitación, 49% manifestó que sí se la proporcionan, el 29% que los otros trabajadores le explican lo que se debe hacer, al 5% le entregaron folletos y al 17% no se le proporcionó información alguna.

El 47% de los encuestados manifestó haber realizado trabajo sin prestaciones; 38% dijo haber trabajado solamente en empresas; el 6% haber trabajado en su casa para un patrón y el 8% haber realizado ventas por su cuenta de diversas mercancías en su empleo.

En relación con las prestaciones de seguridad social, el 64% de los encuestados manifestó que le gustaría contar con un seguro de desempleo, el 22% disfrutar de jubilación anticipada y el 7% con cooperativas de consumo.

El 81% de los que contestaron las encuestas expresaron trabajar directamente con su patrón, el 8% con un contratista y el 5% haber sido contratado por obra determinada.

A la interrogante de la forma en que se han vinculado con su patrón, el 52% expresó que por tiempo indeterminado, pero es de destacar que el 27% dijo haberlo hecho a prueba y el 7% por un contrato de aprendizaje.

Manifiestan los encuestados que en el centro de trabajo donde laboran, entre sus compañeros de trabajo el 29% realiza prácticas profesionales, el 46% trabaja a tiempo parcial y el 8% por equipo.

Los encuestados señalaron que el 38% en alguna ocasión trabajó en un negocio de su familia, 30% ha trabajado por su cuenta, 16% ha realizado actividades adicionales a su empleo y el 16% ha trabajado a prueba.

Respecto al trabajo que desempeñan los participantes, el 45% lo hace solo, 38% en equipo y 18% con el apoyo de un ayudante.

La respuesta relativa al motivo por el cual cambiaron de empleo en alguna ocasión fue el 56% por renuncia, el 15% por despido, el 10% por cesión de personal y el 19% por otras razones, entre las que destaca un mejor empleo.

Sobre las propuestas para que se cumpla la LFT, el 55% considera que es necesario que se informe a los trabajadores de sus derechos; el 36% fortalecer la inspección del trabajo y el 7% flexibilizarla.

Cuando los participantes concluyen su jornada laboral, el 46% expresa que se desliga completamente, el 34% que comenta con su familia sobre su trabajo, el 10% lleva trabajo para continuar en su casa y el 10% labora jornada extraordinaria.

En el caso de laborar jornada extraordinaria o en los días de descanso, el 58% expresó que recibe el pago legalmente establecido, el 16% lo cambia por días libres y el 8% lo compensa por inasistencias.

Los participantes consideran que para que las empresas se desarrollen es necesario: el 51%, que las autoridades vigilen adecuadamente; el 25%, que se reforme la LFT; el 15%, que existan sanciones más costosas para los patrones, y el 9%, que se deje en libertad a patrones y trabajadores.

En relación a cómo les gustaría ser contratados, el 33% manifestó que trabajar en su casa, el 32% por temporada, el 22% por contrato de aprendizaje y el 13% a destajo.

Sobre situaciones específicas en su trabajo, el 34% expresó que ha vendido cosméticos, ropa y otras mercancías; el 28% que lo han despedido, el 24% que ha contratado a sus propios ayudantes y el 14% que le han pedido su renuncia.

En relación a cómo han trabajado, las respuestas fueron: el 55% en forma independiente, el 24% en su propio negocio, el 12% en el gobierno y el 9% en empresas de gobierno.

2. Entrevistas

La entrevista es una conversación entre dos o más personas, utilizada para recabar información que permite profundizar en el tema o para aclarar algunos datos.¹²⁸

Se aplicó una entrevista abierta a expertos en derecho del trabajo, litigantes,¹²⁹ profesores,¹³⁰ autoridades¹³¹ y patrones,¹³² planteando el tema y de-

¹²⁸ Giraldo Ángel, Jaime *et al.*, *Metodología y técnica de la investigación sociojurídica*, Santa Fe de Bogotá, Legis Editores, 1999, p. 98.

¹²⁹ Colegio de Laboralistas de Mexicali, A. C.

¹³⁰ De la Facultad de Derecho, Campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California.

¹³¹ Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali.

¹³² Mexicali, B. C.

jando que los entrevistados expresaran libremente sus opiniones; es decir, se realizó una entrevista estructurada,¹³³ sabiendo de antemano qué aspectos específicos se deseaba cubrir, llevando una guía de doce preguntas clave.

Se aplicaron ocho entrevistas a litigantes especializados en el área laboral, cinco a profesores que imparten asignaturas de derecho del trabajo, a cuatro patronos, que como tales tienen obligaciones laborales y de seguridad social, y dos a funcionarios y autoridades jurisdiccionales del trabajo. Todos los entrevistados se ubican en la ciudad de Mexicali, Baja California.

La finalidad de esta encuesta era conocer la percepción de los trabajadores en relación con las nuevas formas de contratación, derivadas de sus experiencias profesionales.

Los resultados que se obtuvieron de las entrevistas realizadas son:

A. *Con litigantes*

De los ocho litigantes entrevistados, siete consideran que sí existe una tendencia a la flexibilización del derecho del trabajo en Iberoamérica, pero que esto necesariamente tiene como consecuencia la lesión a los derechos de los trabajadores.

Si la flexibilización tiende a la deslaboralización, todos los entrevistados manifestaron que no, pues ello implicaría desconocer los principios fundamentales del derecho del trabajo.

El pago por hora se considera por los entrevistados como legal al ser regulado por la LFT, pero destacan que se presta a abusos del patrón, especialmente por el monto a pagar y la determinación de la duración de la jornada diaria, que suelen variar según las necesidades patronales.

La contratación por temporada, regulada por la ley laboral, es procedente en la opinión de los entrevistados, aplicándose según las necesidades del servicio, pero uno de ellos manifestó la necesidad de considerar el tiempo en que no se trabaja al momento de fijar el monto del salario.

Coincidieron todos los entrevistados en que el trabajo a domicilio, que incluye el teletrabajo, no está suficientemente regulado ni vigilado.

El contrato a prueba, si bien es una realidad en algunos centros de trabajo, se opone al principio de estabilidad en el empleo, según los entrevistados.

¹³³ Giraldo Ángel, Jaime *et al.*, *op. cit.*, pp. 98 y 99.

Uno de ellos manifestó que los patrones deben establecer mejores mecanismos de reclutamiento, y otro más dijo que es conveniente que se regule.

Con referencia a los contratos formativos, los entrevistados dijeron que ya existe la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, y uno de ellos expresó la necesidad de una mayor vinculación entre las instituciones educativas y el sector productivo.

Sobre las empresas de colocación de trabajadores, dijeron que suelen prestarse a la evasión fiscal, así como de las obligaciones de seguridad social de los patrones.

Sobre las empresas de servicios eventuales dijeron que si la naturaleza del servicio así lo requiere, representan una opción de empleo, pero que no deben significar alternativas para incumplir obligaciones de seguridad social y fiscales.

La subcontratación, que todos reconocieron se regula en la LFT, representa, en los hechos, otra forma de violentar los derechos laborales de los trabajadores.

Por los entrevistados fue reconocido que el autoempleo y la industria familiar son generadoras de empleo y de recursos.

En relación con la cesión de personal, consideraron que puede lesionar los derechos de los trabajadores. Fue confundida por algunos de los entrevistados con la sustitución patronal.

B. *Con profesores*

En relación con la tendencia a la flexibilización del derecho del trabajo, todos los docentes entrevistados dijeron que sí existe, pero que es necesario seguir tutelando a los trabajadores.

Sobre la tendencia a la deslaboralización, expresaron que si bien ésta existe, deben respetarse principios como la estabilidad en el empleo y la subordinación.

Coincidieron los profesores entrevistados en señalar que el pago por hora ya se regula en la LFT pero que debe garantizarse la percepción del salario mínimo. Uno de ellos manifestó que esta forma de retribución permite dar trabajo a personas desempleadas.

Respecto a la contratación por temporada, es decir, contrato de trabajo fijo y periodos discontinuos, es considerada por todos los profesores como

legalmente regulada, pero puntualizan que solamente debe proceder si la naturaleza del trabajo así lo exige.

Sobre el trabajo a domicilio, incluyendo el teletrabajo, manifestaron los entrevistados que está regulado, pero que la autoridad laboral encargada de su vigilancia no dispone de los recursos suficientes ni de las estrategias adecuadas para realizar una vigilancia eficiente.

En relación con el contrato a prueba, los docentes expresaron que puede llevar a la simulación; que, en su caso, el patrón deberá acreditar fehacientemente que el trabajador no es apto; que debería celebrarse por una sola vez y que debería vigilarse que no se violenten los derechos de los trabajadores.

Los contratos formativos son considerados por los profesores como una opción viable, pero que indiscutiblemente la opción procedente es la capacitación y adiestramiento como obligación laboral, que debe ser permanente.

Sobre las empresas de colocación de trabajadores, la opinión de los entrevistados es que permiten contar con personal capacitado, pero suele ser una forma para evadir responsabilidades; que deben funcionar sin afectar económicamente al trabajador y que en ocasiones les falta seriedad y responsabilidad.

Las empresas de servicios eventuales, según expresaron los entrevistados, suelen llevar a abusar de los trabajadores.

En opinión de los profesores, la subcontratación puede llegar a ser una vía para evadir responsabilidades laborales, al prestarse a explotación de la fuerza de trabajo.

El autoempleo y la industria familiar fueron considerados por los entrevistados como opciones para generar ingresos a los interesados, pero no para generar empleos.

En relación con la cesión de personal, los entrevistados manifestaron que los trabajadores no son objetos ni artículos de comercio.

C. Con patrones

En relación con la tendencia a la flexibilización del derecho del trabajo, dos de los entrevistados opinaron que existen intenciones, pero nada concreto. Los otros dos expresaron que la LFT es obsoleta y que ya es necesario reformarla, especialmente por la competencia de China.

Con referencia a la posibilidad de llegar a la deslaboralización, los patrones expresaron que no y que, en su caso, sería para evadir obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social.

Todos los patrones entrevistados manifestaron que el pago por hora es la forma ideal; que se debe pagar solamente el trabajo efectivamente realizado.

Sobre los contratos por temporada, expresaron que es adecuada esa forma de contratación, que los “28 días” son por lo general para “efectos psicológicos” sobre los trabajadores. Uno de los entrevistados manifestó que contrata a los trabajadores por una segunda o tercera ocasión, únicamente en función de su desempeño.

El trabajo a domicilio, incluyendo el teletrabajo, es casi desconocido por los patrones; se confunde con el trabajo doméstico. Uno de ellos destacó que los centros de trabajo son motivadores y la casa no.

Dos de los entrevistados expresaron, en relación con el contrato a prueba, que es necesario para conocer cómo se desempeñan los trabajadores, señalando que el plazo adecuado es de 30 a 60 días. Otros dos manifestaron que puede prestarse a abusos y que deben perfeccionarse los procesos de selección.

En relación con los contratos formativos, los patrones entrevistados expresaron que todo lo que “se haga” para que los trabajadores se desarrollen es adecuado, pero que no “utilizan” cursos de capacitación, pues éstos sólo “apantallan” y que es mejor que la “misma gente”, a la que tienen confianza, les explique cómo hacer su trabajo.

Las empresas de colocación de trabajadores no son “bien vistas” por los patrones. No dan buen servicio ni capacitan a los trabajadores, pero sí “se los piratean”.

Las empresas de servicios eventuales son consideradas como necesarias por algunos de los entrevistados. Consideran que proporcionan servicios generales, no especializados. Uno de ellos expresó que para servicios como vigilancia y limpieza contrata a sus propios trabajadores. Otro manifestó que cuando algunos de sus operadores “no tienen nada que hacer”, los “pone” a que pinten o limpien.

La subcontratación es considerada por los entrevistados como una forma de evadir responsabilidades laborales, de seguridad social y fiscales, pero en ocasiones es necesaria.

El autoempleo y la industria familiar pueden ser una alternativa para generar empleo, en opinión de los entrevistados. Dijeron que se han multiplicado,

pero que son “frustrantes” para los interesados los trámites administrativos y las cargas fiscales.

En relación con la cesión de personal, consideran que no debe regularse. Se confunde con “trasladar” o “promover” a un trabajador de un puesto a otro.

D. Con autoridades

Con referencia a la tendencia a la flexibilización del derecho del trabajo, los funcionarios expresaron que consideran que no existe una clara tendencia en este sentido y que se han presentado tendencias encontradas. Que no se ha visto voluntad política para esto.

Coincidieron los funcionarios en que no existe posibilidad de que se llegue a la deslaboralización, pues violenta los derechos de los trabajadores.

La opinión respecto al pago por hora fue diferente. Uno de los entrevistados manifestó que en México no estamos preparados para ello y que significa la renuncia a los derechos de los trabajadores y a prestaciones de seguridad social. Otro de ellos expresó que es la forma ideal de pago, pero que debe ser regulada para evitar la explotación de los trabajadores.

Contratar a trabajadores por temporada, es decir, contratar de forma indeterminada, pero por períodos discontinuos, es una manera regulada por la ley, opinión en la que coincidieron ambos funcionarios.

Dijeron los dos entrevistados que el trabajo a domicilio, incluyendo el teletrabajo, a pesar de estar regulado, no está suficientemente vigilado.

Uno de los funcionarios expresó categóricamente que el contrato a prueba no debe ser regulado. El segundo de ellos dijo que es un “arma de dos filos”, pues se presta a abusos por los patrones, y que podría llegar un momento en que todos los trabajadores estuvieran a prueba.

En relación con los contratos formativos, uno de los funcionarios dijo que no son una alternativa para que los patrones cuenten con personal debidamente habilitado, dado que ya se regula la capacitación y el adiestramiento. El otro entrevistado manifestó que sí es una opción y que existen los programas del sistema nacional del empleo para tal efecto.

Sobre las empresas de colocación de trabajadores, expresaron que más que ayudar, desayudan; que suelen engañar a los trabajadores y que, en todo caso, sólo cumplen las gubernamentales.

Dijeron ambos entrevistados que las empresas de servicios eventuales dan mal trato a los trabajadores, abusando de los mismos y no capacitándolos, además de que suelen evadir sus responsabilidades.

Con referencia a la subcontratación, ambos funcionarios coincidieron en decir que es una forma de evadir responsabilidades laborales, de seguridad social y fiscales, pero que es posible actuar en su contra.

En relación con el autoempleo y la industria familiar, la opinión de los entrevistados fue diversa. El primero de ellos dijo que generan recursos, pero no riqueza. Que la obligación de generar empleos es del gobierno. El segundo manifestó que sí es una solución, aunque no centros de trabajo como los “changarros” y las maquiladoras que “se llevan todo”.

Los entrevistados manifestaron que la cesión de personal, si se llega a presentar, puede dar lugar a abuso a los trabajadores.

XX. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

El análisis de las encuestas arroja que un alto porcentaje de trabajadores manifiesta estar, haber sido o preferir contratos por tiempo indeterminado.

Estos datos son consistentes con las respuestas referentes a trabajadores vinculados a un patrón por tiempo u obra determinada, en que son menos los que laboran en esta modalidad.

La contratación por temporada debe ser adecuadamente regulada.

Las diversas formas de organización de trabajo requieren que se regule el trabajo en equipo, sin detrimento de los derechos laborales.

A pesar de que no se regula en el derecho del trabajo en México, diversos trabajadores manifestaron ser contratados a prueba, lo que evidentemente demuestra que, primero, se violan los derechos laborales y, segundo, es una práctica relativamente común, por lo que se hace necesario reformar la LFT e incluir esta modalidad de contratación.

La capacitación y adiestramiento es una obligación patronal que permite que en los centros de trabajo se cuente con personal debidamente habilitado, lo que se refleja directamente en beneficio tanto de patronos como de administradores.

Sin embargo, son pocos los trabajadores que expresan haber recibido un curso de capacitación o, por lo menos, una explicación de la actividad a de-

sarrollar. La mayoría es informada de sus labores por sus compañeros de trabajo, o no recibieron información alguna.

El contrato de aprendizaje fue referido por los encuestados como una modalidad de contratación, lo que significa que, a pesar de no estar regulada en las normas laborales en México, es práctica común, por lo que debe legislarse en tal sentido.

La regulación de los contratos formativos, en sus diversas variedades, permitirá el acceso de los trabajadores a diversos empleos, por haber sido habilitados por la empresa y no, como lo es generalmente, por recomendaciones de conocidos o por anuncios en el periódico.

Las empresas de colocación de trabajadores no están cumpliendo con su función, al ser muy pocos los que son colocados por esta vía, por lo que se hace necesario reforzar su cometido.

La mayoría de los trabajadores son contratados por tiempo completo, aunque también los hay que laboran por horas y a destajo.

Las prestaciones de seguridad social son, en un porcentaje considerable, destacadas por los patrones como una carga. Solamente dos terceras partes de los encuestados manifiestan estar o haber estado afiliados al IMSS, y una escasa minoría al seguro popular. No están afiliados más de una quinta parte de los trabajadores.

Esta situación coloca a los trabajadores en una clara situación de desventaja, por lo que, si bien es cierto que la LFT establece como obligación de los patrones el cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus centros laborales, se requiere mayor precisión en esta temática.

Casi las dos terceras partes de los encuestados manifestaron su interés en contar con un seguro de desempleo; la jubilación anticipada es del interés de una quinta parte, y el poder disfrutar de los beneficios de las cooperativas de consumo, de menos de la décima parte.

El cumplimiento de los patrones a sus obligaciones laborales es, por lo general, escaso.

Casi la mitad expresa que labora sin disfrutar de prestaciones laborales o ha sido separada, argumentando el patrón la terminación del contrato.

Los programas gubernamentales de apoyo a la generación de empleos no han sido suficientes. Menos de la décima parte de trabajadores dice haber sido contratada por el programa Primer Empleo, a lo que se suma la necesidad

de mayores ingresos, que se traduce en actividades paralelas al trabajo, o aun actividades que significan desobediencia por los trabajadores a disposiciones laborales.

La necesidad de mayores ingresos también lleva a los trabajadores a laborar jornada extraordinaria, cuya retribución suele ser variada y no necesariamente apegada a la norma vigente. Si bien más de la mitad manifestó que se le paga conforme a la Ley, más de la décima parte dijo que se le cambia por días libres, y menos de la décima parte dijo que se le compensa con inasistencias.

De aquí se deriva no sólo la necesidad de incrementar los salarios, sino que las autoridades administrativas del trabajo cumplan adecuadamente con sus atribuciones.

Los encuestados manifestaron, en más de la mitad, que para que se cumpla con las disposiciones de la LFT es necesario informar a los trabajadores de sus derechos y obligaciones; un tercio dijo que sería conveniente fortalecer a la inspección del trabajo.

Más de la mitad de los encuestados manifestó que para lograr el desarrollo de las empresas es necesario que las autoridades del trabajo cumplan adecuadamente con su cometido; menos de la quinta parte dijo que es necesario incrementar el monto de las sanciones a los patrones incumplidos.

Pero es de destacarse que sólo una cuarta parte expresó la necesidad de reformar la LFT y menos de la décima parte manifestó la necesidad de flexibilizarla o dejar en libertad a patrones y trabajadores.

Las razones por las que dejaron un empleo fueron diversas, según expresaron los encuestados, destacando más de la mitad la renuncia y una quinta parte la búsqueda de un mejor empleo. Conviene subrayar, además, que una décima parte manifestó la cesión de personal.

XXI. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

El análisis de las entrevistas arroja que no hay entre los expertos en derecho del trabajo uniformidad de opinión en relación con la flexibilidad de la normatividad laboral, considerando algunos de ellos que sí existe, pero que es necesario no desproteger a los trabajadores, y otros, especialmente los patrones, que es necesario, principalmente por la competencia internacional.

La deslaboralización no se considera factible, pues significaría desconocer los principios del derecho del trabajo.

El pago por hora, ya regulado en la LFT, puede prestarse a abusos por los patrones, pero estos últimos, principalmente, expresaron que es ideal el pago por trabajo realizado, si el salario es realmente remunerador.

La contratación por temporada, entendida ésta como contrato de trabajo fijo y periodos discontinuos, fue considerada como ya regulada por las normas laborales vigentes, pero que es necesario considerar en su retribución el tiempo que no se trabaja, destacando la opinión de los patrones de que si el trabajador no se desempeña adecuadamente, no deberían tener obligación de recibirlos nuevamente en la siguiente temporada, y que las contrataciones de “28 días” son solamente para “efectos psicológicos”.

Fue unánime la opinión de que el trabajo a domicilio, incluido el teletrabajo, no está suficientemente regulado y que su vigilancia se dificulta porque se realiza en el domicilio particular del trabajador.

El contrato a prueba fue calificado como una realidad, y que si bien puede prestarse a abusos, es la única forma para conocer el desempeño real de un trabajador.

De las empresas de colocación de trabajadores y de las empresas de servicios eventuales, los entrevistados dijeron no tener una percepción positiva y manifestaron la necesidad de una mejor regulación y vigilancia.

La subcontratación fue considerada, si bien en ocasiones como necesaria, ello no excluye que con la misma se busque evadir obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.

El autoempleo y la industria familiar fueron objeto de opiniones diversas en relación con la generación de empleos, considerando, por un lado, que corresponde únicamente al Estado generar las condiciones adecuadas para crearlos y, por otro, que representan opciones de progreso.

La cesión de personal fue rechazada por todos los entrevistados.

XXII. CONCLUSIONES

Las relaciones individuales de trabajo en México deben estar reguladas de manera tal que permitan a los centros de trabajo desarrollarse dentro de un marco de competitividad nacional e internacional, pero esto no debe traducir-

se en la desaparición de los principios fundamentales del derecho del trabajo, como son la estabilidad en el empleo, la jornada máxima, el salario mínimo, la libertad sindical y las prestaciones de seguridad social.

Las formas de contratación individual de trabajo reguladas en la LFT tienen como propósito la protección de los derechos laborales de los trabajadores, particularmente la estabilidad en el empleo, así como de seguridad social. Los patrones consideran que son limitantes, restrictivas y no sólo proponen, sino que celebran, contratos no regulados y contrarios a las normas laborales vigentes, argumentando que de esta forma su competitividad y productividad les permite permanecer en el mercado nacional o inclusive en el internacional y, adicionalmente, que se generan empleos.

Contratar a un trabajador a prueba o para un contrato formativo, que se realiza por tiempo determinado, no permite al trabajador involucrarse en el proceso de producción de bienes o de prestación de servicios de que se trate, ni desarrollar un adecuado sentido de pertenencia al centro de trabajo, ante la incertidumbre de permanencia. Los contratos formativos, que pueden ser en prácticas, para la formación y de aprendizaje, significan la desaparición de la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

El trabajo a domicilio, si bien teóricamente permite incorporar al mercado de trabajo a un sector de trabajadores que no lo hace con facilidad, como mujeres con obligaciones domésticas, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, está vinculado a actividades artesanales, incluyendo el teletrabajo. Se requiere, por lo general, que el patrón o el trabajador invierta en maquinaria y en materia prima. Esta forma de contratación no es generadora de un número importante de puestos de trabajo, a lo que se suma que, al estar materialmente oculto en los domicilios de los trabajadores, las autoridades administrativas del trabajo no realizan inspecciones; por lo general se limitan los derechos colectivos de los trabajadores y se da la oportunidad de evadir por parte de los patrones las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social, derivadas de esta forma de contratación.

La subcontratación que realizan las empresas entre sí o con empresas de servicios eventuales facilita los procesos productivos o administrativos, pero llegan a constituirse en claros ejemplos de fraude a la ley, porque al disper-

sarse formal y jurídicamente las actividades, disminuyen o desaparecen las prestaciones laborales.

El contrato por equipo es una variante de la subcontratación, que se presenta comúnmente en la industria de la construcción, lo que no necesariamente significa que se acatan las normas del trabajo vigentes.

El autoempleo, el trabajo informal y la industria familiar, que si bien no son formas de contratos de trabajo, son las alternativas a las que recurren los ciudadanos para generar los recursos que requieren y enfrentar sus compromisos económicos, pero que los excluye del disfrute de derechos laborales y, principalmente, de seguridad social, al no constituirse en derechohabientes de la institución de seguridad social correspondiente.

Figuras jurídicas como la cesión de personal, opuesta a la sustitución patronal, el contrato de relevo, relacionado con los procesos prejubilatorios, y trabajadores a la parte, vinculados con actividades agropecuarias, así como el trabajo auxiliar asociado, son figuras no reguladas por la Ley Federal del Trabajo y no son comunes en el medio laboral mexicano.

Por lo anterior, así como las autoridades administrativas del trabajo, especialmente la inspección del trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, deben ser reestructuradas en su atribuciones y facultades, y el presupuesto y personal adscrito deben ser acordes con las necesidades de las dependencias para que cumplan cabalmente con su función, las iniciativas de reformas que se presenten a la LFT para incorporar algunas de las figuras jurídicas comentadas deberán apoyarse en un amplio estudio de derecho comparado y de análisis de la realidad socioeconómica nacional, y deberán ser tales que no tiendan a la desaparición de la normatividad laboral en el país.

XXIII. FUENTES CONSULTADAS

Bibliográficas

ALFONSO MELLADO, Carlos L., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial. Aspectos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford University Press, 2000.

- CAMPS RUIZ, Luis Miguel, *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1994.
- CAPÓN FILAS, Rodolfo, *Derecho del trabajo*, La Plata, Librería Editorial Platenese, 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las técnicas de administración científica y los trabajos atípicos*, México, Trillas, 1986.
- CONFALONIERI, Juan Ángel, *Contrato de trabajo eventual*, Buenos Aires, Astrea, 2002.
- GALLO, Gustavo J., *Compendio de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 2001.
- GIRALDO ÁNGEL, Jaime *et al.*, *Metodología y técnica de la investigación sociojurídica*, Santa Fe de Bogotá, Legis Editores, 1999.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto *et al.*, *Metodología de la investigación*, México, McGraw-Hill, 1998.
- HIERREZUELO, Ricardo D. y NÚÑEZ, Pedro F., *Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo*, Buenos Aires, Hammurabi, 2003.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio *et al.*, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2003.
- MEZA DÍAZ CORTÉS, Octavio, *Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas*, México, UAA-UMSNH, 2006.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2002.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2003, colección Ceura.
- PALOMINO, Teodosio A., *El futuro blanco y negro. Maquiavelo vive*, Perú, Juris Laboral, 2003.
- RUBIO, Valentín, *Derecho laboral I*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 1999.
- UGALDE CATALDO, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Santiago de Chile, 2007.
- WALKER ERRÁZURI, Francisco, *Derecho de las relaciones laborales*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2003.

Hemerográficas

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo”, *Revista Laboral Chilena*, diciembre de 2004 (parte I) y enero de 2005 (parte 2), disponible en: <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/la-parasubordinacion> (fecha de consulta: 6 de junio de 2010).

LLAMAS HUTRÓN, Ignacio y GARRO BARDONAN, Nora, “Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación”, en GARZA, Enrique de la y Salas, Carlos (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, México, Plaza y Valdés, 2003.

MONTALVO ORTEGA, Enrique, “La disputa por el poder en un mundo globalizado”, *Revista del Senado de la República*, México, vol. 4, núm. 12, julio-septiembre de 1998.

De consulta periódica

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Buenos Aires, Omeba, 1962, t. III.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para juristas*, México, Mayo Ediciones, 1981.

Informáticas

“La estabilidad en el empleo en los países industrializados sigue siendo sorprendentemente fuerte”, OIT, Departamento de Comunicación, Sala de Prensa, disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/features/03/stability.htm> (fecha de consulta: 30 de diciembre de 2006).

<http://gaceta.diputados.gob.mx> (fecha de consulta: 13 de marzo de 2010).

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=sst/legis/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.honduraseducacional.com.leyes/codigo%20de%09otrabajo.htm> (fecha de consulta: 8 de agosto de 2009).

<http://www.cct-clat.org/pagweb/nicaragua/legisla/ctrab.htm> (fecha de consulta: 8 de agosto de 2009).

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/53443/64095/593PRY01.HTM#L1T3> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.html> (fecha de consulta: 8 de agosto de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index/htm> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

http://72.14.205.104/search?q=cache:wve5bQYD5D5VcJ:www.aseprola.org/espanol/documentos/codigos_trabajo/guatemala_ct.pdf+codigo+de+trabajo+guatemala&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=mx (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat/php?cid> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

http://www.mpfj.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 23 de junio de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index/htm> (fecha de consulta: 4 de julio de 2009).

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=sst/legis/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.hunduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.cct-clat.org/pagweb/nicaragua/legisla/ctrab.htm> (fecha de consulta: 5 de noviembre de 2009).

<http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat/php?cid=270> (fecha de consulta: 5 de noviembre de 2009).

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRY01.HTM#L1T3> (fecha de consulta: 12 de noviembre de 2009).

http://www.mpfj.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 12 de noviembre de 2009).

<http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 15 de noviembre de 2009).

<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.html> (fecha de consulta: 16 de noviembre de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index.htm> (fecha de consulta: 24 de octubre de 2009).

<http://www.conamype.gob.sr/cajadeherramientas/miopymes/leyes/tabajo/pdf> (fecha de consulta: 20 de octubre de 2009).

<http://www.honduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 31 de enero de 2009).

<http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat/php?cid> (fecha de consulta: 22 de febrero de 2009).

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#1t3> (fecha de consulta: 12 de junio de 2009).

http://www.mpfj.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 13 de junio de 2009).

<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivoprodlab/ley28518.pdf> (fecha de consulta: 2 de febrero de 2010).

<http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 2 de febrero de 2010).

<http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 25 de junio de 2009).

<http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> (fecha de consulta: 29 de junio de 2009).

<http://www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20general%20del%20Trabajo.pdf> (fecha de consulta: 14 de julio de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/conterfor/dbase/col/vii/htm> (fecha de consulta: 10 de junio de 2009).

http://www.ina.ac.cr/reglamentos/ley_organica_instituto_nacional_aprendizaje.html (fecha de consulta: 28 de marzo de 2010).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/amprp/cintefor/dbase/legis/ecu/vii-a.htm> (fecha de consulta: 15 de noviembre de 2009).

<http://www.oit.or.cr/oit.papers.cod.elsa.shtm1#-toc443732482> (fecha de consulta: 2 de diciembre de 2009).

http://portal/oit.orcr/index.php?option-com_staticxt&staticfile=sst/legis/guatemala/gua_codigo_20%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 13 de agosto de 2009).

<http://www.bonduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

http://www.ilo.org/public/region/ampro/cinterfor/dbase.legis/panvii_a.htm (fecha de consulta: 29 de octubre de 2009).

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRX01.HTM#I1t3> (fecha de consulta: 16 de mayo de 2009).

<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivo/prod/lab/ley28518.pdf> (fecha de consulta: 16 de mayo de 2009).

http://www.ilo.org/public/region/ampro/cinterfor/dbase.legis/rep_dom?vii_a.htm (fecha de consulta: 11 de abril de 2009).

<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot/html> (fecha de consulta: 1 de abril de 2009).

<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivo/prod/lab/ley28518.pdf> (fecha de consulta: 7 de febrero de 2010).

<http://www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20general%20del%20Trabajo.pdf> (fecha de consulta: 6 de septiembre de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/c.rica/vii.htm> (fecha de consulta: 11 de octubre de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/ecu/vii-a.htm> (fecha de consulta: 17 de septiembre de 2009).

http://portal/oit.orcr/index.php?option-com_staticxt&staticfile=sst/legis/guatemala/gua_codigo_20%20trabajo.pdf (fecha de consulta: 13 de agosto de 2009).

<http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 31 de enero de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/par/vii.htm> (fecha de consulta: 15 de diciembre de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/uru/vii.htm> (fecha de consulta: 16 de diciembre de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor.dbase/legis/rep-dom/vii.htm> (fecha de consulta: 18 de diciembre de 2009).

<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files.ley> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

http://www.mpfjn.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 3 de octubre de 2009).

<http://www.mtss/gob.uy/Dinatra/d212.htm> (fecha de consulta: 20 de septiembre de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/ecu/vii-a.htm> (fecha de consulta: 5 de enero de 2010).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legis/gua/vii-a.htm> (fecha de consulta: 9 de enero de 2010).

<http://www.honduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3> (fecha de consulta: 11 de mayo de 2009).

<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.htm> (fecha de consulta: 7 de agosto de 2009).

http://www.mpfjn.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

<http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua.legislacion/CTrab.htm> (fecha de consulta: 28 de septiembre de 2009).

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/touth/legis/ecu/i/index.htm> (fecha de consulta: 8 de diciembre de 2009).

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3> (fecha de consulta: 11 de mayo de 2009). 