



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

TESIS

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE
SEGURIDAD PRIVADA EN CHETUMAL

PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIATURA EN DERECHO

IVETTE DEL ROCÍO LÓPEZ GÓMEZ

CHETUMAL, QUINTANA ROO

JUNIO 2016



UNIVERSIDAD DE
QUINTANA ROO
SERVICIOS ESCOLARES
TITULACIONES



Universidad de
Quintana Roo
División de Ciencias Sociales y
Económico Administrativas



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Trabajo de Tesis elaborado bajo la supervisión del comité de asesoría y supervisión. Aprobado como requisito para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Dr. Ignacio Zaragoza Ángeles

Mtro. Guillermo de Jesús López Duran

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO
SERVICIOS ESCOLARES
TITULACIONES

Luis Gerardo Samaniego Santamaría

Universidad de Quintana Roo
División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas

AGRADECIMIENTOS

Profesor Ignacio Zaragoza

Por su apoyo incondicional, su tiempo, su amabilidad, comprensión, por guiarme a lo largo de mi investigación, por su paciencia.

Muchas gracias

Profesor Guillermo López

Por su enseñanza, sus consejos, por ser una excelente persona, un gran ejemplo a seguir para mí y por ayudarme en mi investigación, por su tiempo y amabilidad. Le agradezco maestro.

Profesor Samaniego

Por su apoyo a lo largo de esta investigación, y motivarme a terminarla.

Por sus enseñanzas en el aula, que me ayudaran en mi carrera, siendo un excelente profesionalista.

Gracias

AGRADECIMIENTOS

A mis padres

Les agradezco su amor incondicional, su confianza y comprensión, por el sacrificio que hicieron para que yo pudiera concluir mi carrera profesional. Porque por ustedes soy lo que soy y estoy aquí. Muchas gracias. Los amo

A Brenda

La mejor hermana que jamás hubiera podido tener.

Por apoyarme en todo momento, y creer en mí, como nadie más lo ha hecho.

La mujer que más amo y amare toda mi vida.

A mis hermanos

Gracias por su cariño, apoyo y confianza.

Porque por alguna razón me vi en este punto de mi vida, tratando de ser un buen ejemplo para ustedes.

Los amo

A mi mejor amiga

Ana Karen

Por estar conmigo en las buenas y en las malas y en las peores, por ser más que una amiga, mi hermana, acompañarme en todo momento, confiar en mí y darme un amor desinteresado.

A compañeros

Gracias por su compañía y por pasar momentos divertidos a su lado que jamás olvidaré: Elizabeth, Merli, Goretti, Katty, Lucia y Fidel

A Dios

Por darme la vida, su amor y cuidado, porque estuvo y estará conmigo todos los días de mi vida.

Por la oportunidad que me da de terminar mis estudios, por todo lo que tengo le agradezco.

ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE.....	3
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I.....	11
MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Enfoques teóricos sobre la relación laboral de los trabajadores de las empresas privadas Outsourcing.....	12
1.2 Condiciones actuales de las relaciones laborales de los trabajadores de las empresas que prestan sus servicios de seguridad privada en Chetumal.	17
1.3 Metodología de la investigación.....	19
1.4 Marco categorial conceptual.....	28
CAPÍTULO II.....	33
DERECHOS LABORALES VIGENTES EN MÉXICO.....	33
2.1.La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	34
2.1.1. Tratados Internacionales.....	37
2.2. Derecho Internacional del Trabajo.....	39
2.3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	42
2.3.1. Artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	44
2.3.2. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	46
2.4. Ley Federal del Trabajo.....	52
CAPÍTULO III.....	54
RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA.....	54
3.1. Surgimiento de las empresas privadas de subcontratación/tercerización u Outsourcing de servicios en México.....	55
3.2. Regulación de las empresas de seguridad privada en la legislación mexicana.....	58
3.3. Función de las empresas de seguridad privada en la ciudad de Chetumal Quintana Roo.....	63
3.4. Ventajas y desventajas de las empresas de seguridad privada que laboran/contratan en la ciudad de Chetumal Quintana Roo.....	65
CAPÍTULO IV.....	70
ALTERNATIVAS PARA REGULAR LAS RELACIONES DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA.....	70
4.1. Mecanismos Económicos.....	71
4.1.1. Capital de la empresa.....	71

4.2. Administrativo	73
4.2.1. Reglas de operación	73
4.3. Normativas	74
4.3.1. Leyes de regulación.....	75
4.3.2. Instituciones que supervisan el cumplimiento de la normativa laboral	76
4.4. Contratos	81
4.4.1 Cláusulas de la relación laboral.....	84
4.5. Condiciones de trabajo.....	85
4.6. Jornadas de trabajo.....	87
4.7. Prestaciones Laborales.....	91
4.7.1. Seguridad social	92
4.7.2. Pago de horas extras	95
4.7.3. Días de Descanso	98
4.7.4. Vacaciones	101
4.7.5. Salario.....	103
4.7.6. Salario mínimo	104
4.7.7. Pago de utilidades.....	107
4.7.8. Estabilidad laboral.....	109
4.7.9. Antigüedad	111
4.7.10. Aguinaldo	113
4.7.11. Escalafón	114
4.8. Modalidades de Contratación de las empresas de Seguridad Privada en Chetumal Q. Roo.....	116
4.9 Modalidades de Liquidación de la relación laboral de los trabajadores de las empresas privadas de Chetumal Q. Roo	118
CONCLUSIONES.....	119
PROPUESTA	121
BIBLIOGRAFÍA	124

INTRODUCCIÓN

A través de esta investigación, pretendo demostrar que las relaciones de trabajo que se derivan de los contratos que las empresas de seguridad privada tienen con sus trabajadores, violan el espíritu de los derechos que ellos tienen contemplado al nivel de la normatividad laboral.

En la ciudad de Chetumal Quintana Roo, las empresas de seguridad privada han tenido un auge muy importante, esto se ha dado debido al incremento de la delincuencia, por esta razón las empresas o instituciones contratan a otras empresas que se encargan de brindar servicios de seguridad privada para vigilarlas, ya que su función principal no es de vigilancia.

Se podría destacar las ventajas que otorgan estas empresas para la población en general, pues genera una gran cantidad de empleos, sin embargo, estas empresas de subcontratación u Outsourcing, suelen afectar de manera directa los derechos de los trabajadores ocasionando que estos se encuentren en una desventaja económica frente a la sociedad.

En el año 2012 se hizo una reforma a la Ley Federal del Trabajo, donde se regularizó en funcionamiento de estas empresas conocidas como de subcontratación u Outsourcing. Sin embargo esta reforma realizada no ha sido lo suficientemente eficiente para garantizar la protección de los trabajadores frente a estas empresas de subcontratación.

A lo largo de la información, se podrá descubrir cuáles son los factores que provocan las violaciones laborales, y como son las condiciones actuales de los trabajadores de la ciudad de Chetumal Q.Roo que trabajan en las empresas de seguridad privada.

A través de este estudio se llegó a comprobar lo anteriormente planteado en la hipótesis de la investigación, las empresas de subcontratación, enfocadas principalmente en brindar servicios de seguridad privada, al querer obtener mayores márgenes de ganancia, determina que las relaciones de trabajo sean violatorias de los derechos laborales de sus trabajadores.

Esto fue debidamente comprobado en un estudio de campo realizado a los trabajadores de seguridad privada, donde manifestaron su desconformidad con las condiciones laborales que perciben y la manera en la que son protegidos por la ley, puesto que no se llevan a cabo conforme a la normativa.

El capítulo primero de esta investigación se enfoca principalmente en la teoría de la investigación, tales como la relación laboral que surge de las empresas privadas de subcontratación a nivel general y las condiciones de esa relación laboral. Me menciona la metodología utilizada para la investigación de este tema así como el marco conceptual.

En el capítulo dos se menciona la normatividad que protege los derechos del trabajador y menciona cuáles son esos derechos, establecidos tanto en la Constitución Mexicana como en los tratados internacionales y cuáles son los convenios creados por la Organización Internacional del Trabajo con relación al tema de subcontratación. También en que parte de la Ley Federal del Trabajo está regulado este tema y su deficiencia frente a las situaciones reales de los trabajadores.

El capítulo tercero hace referencia al origen de estas empresas, ya que a nivel internacional es un tema conocido y regulado, incluso en muchos países ya está debidamente regulado y cumple con su finalidad porque se apegan a la ley, protegiendo el derecho de los trabajadores, en otros países este régimen de subcontratación u Outsourcing lo prohíben por consideran que a través de ellos se cometen violaciones a los derechos del trabajador.

Debido a que son apenas reguladas en nuestro país, se menciona cuáles son las ventajas que ha traído la regulación de esta figura de subcontratación y cuáles son sus desventajas

El capítulo cuarto se enfoca principalmente en hacer una comparación con lo establecido en la normativa mexicana que protege los derechos del trabajador tales como las condiciones laborales, entre otros derechos y se compara con la realidad a la que están inmersas los trabajadores en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo.

Hace mención sobre las instituciones creadas en nuestro país para velar por el cumplimiento de la normativa laboral protegiendo siempre al trabajador, tales instituciones son la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales.

Se concluye con una propuesta que a mi parecer podría ser relevante para mejorar las condiciones de los trabajadores de estas empresas en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, sin dejarlas en desventaja, tomando en consideración el factor económico pero también de manera muy relevante el derecho, para que exista una armonización entre ambos y todos se vean beneficiados.

CAPÍTULO I

MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Enfoques teóricos sobre la relación laboral de los trabajadores de las empresas privadas Outsourcing

“El derecho laboral tiene como finalidad regular las relaciones entre empleador y trabajador, inclinándose por la protección de la parte débil de dicha relación”.¹ Toda relación laboral es aquella entre una empresa o persona llamada empleador y otra llamada trabajador o empleado, este pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe.

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio. No es necesario tener un contrato de trabajo verbal o escrito, basta con que se presenten estos tres elementos para que la ley determine la existencia de una relación laboral.²

El outsourcing o empresas de subcontratación es una figura reciente en México, empezó a surgir aproximadamente hace 40 años cuando las empresas buscaron servicios especializados, para poder minimizar costos con la finalidad de prevenir contingencias laborales. Debido a que el país no tenía prevista tal situación, empezaron a surgir muchas inconformidades entre los trabajadores.

¹ Implicaciones laborales del outsourcing [En línea] Consultada: 23 mayo 2016

Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>

² Teoría de la relación laboral [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible: <http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>

Con esta nueva forma de contratación se fue deteriorando la relación laboral, convirtiéndolo en “una mera relación mercantil o civil, confiriendo al trabajador un estatus que no tiene, es decir, la de un empresario prestador de servicio, que no es más que un falso autónomo, con lo cual se enmascara las relaciones laborales”³.

Hasta antes de la reforma laboral de 2012 realizada por el Presidente Felipe Calderón, los trabajadores que estaban empleados por empresas que eran sus contratadas por otras empresas para prestar servicios especializados, no existía una relación laboral regulada entre el patrón y el trabajador, esto propiciaba que estas empresas, cometieran una de las más grandes violaciones a los derechos laborales.

En América Latina, este fenómeno económico ya había sido estudiado y reformado en diversas legislaciones laborales, para la regulación de las relaciones triangulares, entre patrón, trabajador y empresa contratante. Entre los países que podemos señalar, se encuentran a Perú, Chile, Uruguay, Argentina, Colombia y finalmente, en Ecuador, en este país la legislación se distingue de los otros países en la medida en que a través de un mandato constitucional, “elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador”⁴

En Perú se regula el comportamiento de las empresas, es decir, las empresas de servicios o cooperativas, deberán garantizar a través de una fianza el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como la seguridad social de sus trabajadores. Prevé que si la fianza no fue suficiente para salvaguardar los derechos de los trabajadores, la empresa usuaria será solidariamente responsable de cubrir los adeudos que se tenga con los trabajadores“La

³ Subcontratación: relación laboral en cubierta [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/2222/4409>

⁴ Sánchez A. La subcontratación: Un fenómeno Global. Pp. 103 y 104 [En línea] Consultada: 18 abril 2016

Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3008/6.pdf>

aplicación de esta forma de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores”⁵

En Chile en el contrato de trabajo de servicios, un trabajador y una empresa de servicios transitorio se obliga recíprocamente a ejecutar labores para una empresa. Si el trabajador continua prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, este se transformara en un plazo indefinido, pasando la empresa contratante a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios la empresa contratante deberá cumplir integralmente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos⁶

En Ecuador se prohíbe la subcontratación en los considerandos del Mandato Constituyente número 8 diciendo:

“Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva.

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía.⁷

Esta legislación protege al trabajador para que sus derechos laborales no sean vulnerados por otras maneras de contratación, justificando razones por las cuales fue creada.

⁵Ibid., Pp. 105 y 106

⁶Ibid., P. 110

⁷Ibid., P. 118

En estemismo mandato constituyente en su artículo primero establece que la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador. Así mismo el artículo segundo prohíbe la contratación del trabajador por horas.⁸

En México el régimen de subcontratación está regulada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 15- A, B, C yD, debido a la reforma hecha en el año 2012, esta se hizo “con el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón (...) se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que está cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud”⁹

Antes de la reforma, la figura de la subcontratación o mejor conocida como outsourcing, se prestaba a muchas irregularidades, no solo en materia laboral en perjuicio del trabajador, sino también en materia fiscal pues se cometía fraude a los seguros.

“Bajo las figuras de subcontratación, outsourcing, sustitución patronal o contratación por honorarios, se realiza uno de los fraudes sociales y laborales más crueles contra millones de mujeres y hombres que en nuestro país viven de su trabajo. Por estas vías, se les despoja de sus derechos más elementales: el salario que merecen, una jornada de trabajo digna, la seguridad social y estabilidad laboral. En fin, su presente y futuro personal y familiar.

Al hablar de *outsourcing* o subcontratación no nos referimos al servicio temporal y especializado que se presta a empresas, a las que por sí mismas no sería rentable ni productivo asumir estas actividades. Nos referimos al creciente número de contrataciones que se realizan con el fin de esquilmar a los trabajadores de sus derechos, abusar de su

⁸ Mandato constituyente de ecuador[En línea] Consultada: 14 abril 2016

Disponible en: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/04/ecuador-mandato-constituyente-numero-8.pdf>

⁹ Exposición de motivos de la reforma laboral 2012 [En línea] Consultada: 05 abril 2016

Disponible en: http://www.pwc.com/mx/es/publicaciones-fiscales/latax/dat2013u/ft_jah_final_3.pdf

indefensión con contratos precarios, omitir el pago de reparto de utilidades y también de incumplir obligaciones fiscales y de seguridad social.¹⁰

Debido a estos fraudes sociales y esta manera de deteriorar los derechos laborales fue que se regulo la Ley Federal del Trabajo.

Para que exista esta relación de trabajo deben existir ciertos elementos subjetivos y objetivos, los elementos subjetivos son el trabajador y el patrón y los elementos objetivos son la prestación de un trabajo personal subordinado, el pago de un salario. También existen los elementos de validez tales como, la voluntad o consentimiento y el objeto posible.

Esta relación de trabajo se puede romper de dos maneras: por rescisión y por terminación.

Por rescisiónse realiza por medio de un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por algunas de las causas señaladas en la ley federal del trabajo; y por terminación se puede decir que es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la ley.

Aun cuando la rescisión y la terminación producen el mismo efecto de romper o acabar con la relación o el contrato de trabajo no son lo mismo ya que la rescisión es un acto unilateral siendo la terminación en ocasiones un acto bilateral, consensual u obligatorio.¹¹

Mario de la Cueva define: “La existencia de una relación de trabajo, depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el

¹⁰ EL outsourcing en la reforma laboral[En línea] Consultada: 15 marzo 2016
Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2013/07/27/politica/013a1pol>

¹¹Bailón R. Legislación Laboral México Ed. Limus, 1992 pp. 43 y 44

trabajador se encuentre colocado (...) de donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, pues, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de valor.”¹²

1.2 Condiciones actuales de las relaciones laborales de los trabajadores de las empresas que prestan sus servicios de seguridad privada en Chetumal.

Como se mencionó anteriormente la relación de trabajo se da con la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Esto constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador. Este tipo de relación se regula a través de un contrato individual de trabajo sin embargo no es necesario que se realice un contrato de trabajo para determinar la existencia de una relación laboral, el contrato es más bien utilizado para establecer ciertas condiciones de trabajo.

Esta relación de trabajo se da entre un trabajador y un patrón. La Ley Federal del Trabajo define ambas figuras en los artículos 8 y 10 respectivamente diciendo: trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” y “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”¹³

La subcontratación se caracteriza por una relación de doble contrato: por un lado, entre la empresa usuaria y una agencia de colocación (contrato de puesta a disposición de trabajadores), y por otra parte entre esta agencia de colocación y el trabajador. El primer contrato, la agencia de colocación se responsabiliza de proporcionarle trabajadores a la empresa usuaria bajo las condiciones especificadas en el contrato, mientras la empresa

¹² Implicaciones laborales del outsourcing. p. 64 [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>

¹³ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

usuaria se compromete a pagarle al intermediario una remuneración por sus servicios. En el segundo contrato “se precisan las obligaciones jurídicas del asalariado, con las garantías que esto conlleva, salvo las que se relacionan de manera directa con la naturaleza temporal de su empleo.”¹⁴

Los trabajadores que son contratados por las empresas de seguridad privada bajo la modalidad de outsourcing en el contrato se debe hacer una adecuada descripción de las actividades a realizarse y el puesto que se le asigne ya sea de dirección, inspección y vigilancia o fiscalización relacionado de manera general con la vida misma de la empresa con sus intereses y con la realización de sus fines”¹⁵ Esto con la finalidad de no caer en una confusión respecto a las funciones del trabajador, ocasionando que sean considerados como trabajadores de confianza.

Es decir, es erróneo pensar que estos trabajadores son de confianza, puesto que no realizan funciones que merezcan esa atribución, logrando que sea perjudicial para ellos, puesto que se le disminuirían sus derechos laborales. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º dice: que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñan y no de la designación que se dé al puesto. Es decir, a los trabajadores que a mayor abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye el carácter de confianza.

Se realizó un estudio que arrojó datos muy significativos, ya que aproximadamente 2.4 y 4 millones de trabajadores, laboraban bajo la modalidad de outsourcing/subcontratación. Esto equivaldría aproximadamente a un 10 % de los trabajadores. En el estado de Quintana Roo

¹⁴Fressmann R. *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*. México 2005. p 16 [En línea] Consultada: 20 abril 2016 Recuperado de: <http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>

¹⁵ De Buen N. *Derecho del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1994. p 420

el 20% de los trabajadores del área de servicios y hotelería están contratados por esta modalidad (la subcontratación).¹⁶

1.3 Metodología de la investigación

Existen diferentes caminos para indagar la realidad social. La investigación científica en ciencias sociales, particularmente en el campo de la comunicación social y el periodismo, se puede abordar desde dos paradigmas o alternativas metodológicas: cuantitativa y cualitativa.

Cada una tiene su propia fundamentación epistemológica, diseños metodológicos, técnicas e instrumentos acordes con la naturaleza de los objetos de estudio, las situaciones sociales y las preguntas que se plantean los investigadores bien con el propósito de explicar, comprender o transformar la realidad social. A pesar de que cada opción metodológica se sustenta en supuestos diferentes y tiene sus reglas y formas básicas de acción, establecidas y compartidas por la propia comunidad científica, no son métodos excluyentes, se complementan. Un análisis comparativo permite establecer sus particularidades y diferencias en relación con los presupuestos metodológicos en los cuales se apoyan, la manera de aproximarse a la realidad y al objeto de estudio, su relación con el sujeto/objeto de estudio, la noción y criterios de objetividad y el proceso metodológico que les sirve de guía.

El diseño de esta metodología sirve para situar al investigador en el mundo empírico y saber las actividades que tendrá que realizar para poder alcanzar el objetivo propuesto. Cuando se llega al final de una fase, se produce algún tipo de producto¹⁷ cuando aún no se

¹⁶ Sánchez A. *La subcontratación: Un fenómeno Global*, p 125 [En línea] Consultada: 18 abril 2016
Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3008/7.pdf>

¹⁷ Metodología de la investigación p. 34 [En línea] Consultada: 30 enero 2016
Disponible en:
<https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo++Gu%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>

ha finalizado una fase ya se comienza con la anterior, ya que cada fase se va sucediendo una con otra.

La investigación cualitativa se divide en cuatro grandes fases: la preparatoria; trabajo de campo; analítica; e informativa.

En la fase inicial de la investigación cualitativa podemos diferenciar dos grandes etapas: reflexiva y de diseño. En la etapa reflexiva el investigador ira tomando como base su propia formación investigadora, sus conocimientos y experiencias sobre los fenómenos educativos, intentando establecer el marco teórico conceptual desde el que parte la investigación.

Las duras exigencias bajo las que se desarrolla una investigación precisa de un tipo de preguntas que mantengan el interés del investigador a lo largo del tiempo. Las fuentes de procedencia pueden ser:

- A) La propia vida cotidiana, lo que le preocupa a la gente;
- B) La práctica educativa diaria; o
- C) Experiencias concretas que resultan significativas.

El investigador suele buscar toda la información posible sobre el mismo, pero desde una perspectiva amplia, sin llegar a detalles extremos. Libros, artículos, informes, pero también experiencias vitales, testimonios, comentarios, habrán de manejarse en este momento de la investigación. ¹⁸

¹⁸Ibid., p.36

En la etapa de diseño se dedica a la planificación de las actividades que se ejecutarán en las fases posteriores. En ella el diseño de la investigación suele estructurarse a partir de cuestiones como estas:

- a) ¿Qué diseño resulta más adecuado a la formación, experiencia y opción ético-político del investigador?
- b) ¿Qué o quién va a ser estudiado?
- c) ¿Qué método de indagación se va a utilizar?
- d) ¿Qué técnicas de investigación se utilizarán para recoger los datos?
- e) ¿Desde qué perspectiva, o marco conceptual, van a elaborarse las conclusiones de la investigación?

Hasta este momento del estudio el investigador ha permanecido fuera del campo, o a lo sumo ha tenido algún acercamiento esporádico para recabar determinada información que le era necesaria, o iniciar una primera toma de contacto que le permitiera acceso al campo cómodo y fácil.

El investigador ha de ser meticuloso, cuidando cualquier detalle, sobre todo en lo que se refiere a la recogida de información y su archivo y organización. Esta fase tiene dos etapas la primera es el acceso al campo, en el cual el investigador accede progresivamente a la información fundamental para su estudio mediante la metodología cualitativa en la cual se desarrolla básicamente en un contexto de interacción persona; y la segunda etapa es la recogida productiva de datos, el investigador cualitativo habrá de seguir tomando una serie de decisiones, modificando, cambiando, alterando o rediseñando su trabajo. La duración de las entrevistas, las cuestiones a realizar, el tiempo de dedicación se desarrollará con un carácter flexible a partir de normas básicas sobre las que se da un gran acuerdo entre investigadores.

La utilización de métodos de manejo de datos es imprescindible. Las transcripciones y notas de campo deben ser referenciadas, unidas a sus fuentes pero, a la vez, separadas de

las mismas, y por su puesto organizadas eficazmente. El ordenador es una pieza clave en ese momento.¹⁹

El análisis de datos cualitativos va a ser considerado aquí como un proceso realizado con un cierto grado de sistematización que, a veces, permanece implícita en las cuestiones emprendidas por el investigado. Resulta difícil hablar de una estrategia o procedimiento general de análisis de datos cualitativos, con la salvedad de lo que pueda inferirse a partir de las acciones identificadas en un análisis ya realizado.

El proceso de investigación culmina con la presentación y difusión de los resultados. El informe cualitativo debe ser un argumento convincente presentando los datos sistemáticamente que apoyen el caso del investigador y refute las explicaciones alternativas.

Existen dos formas fundamentales de escribir un informe: a) como si el lector estuviera resolviendo un puzzle con el investigador; y b) ofrecer un resumen de los principales hallazgos y entonces presentar los resultados que apoyan las conclusiones.²⁰

El derecho como ciencia, utiliza diversos métodos para realizar su investigación logrando realizar una legislación correcta y por el tipo de metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación se presentan los siguientes:

Método deductivo-inductivo: el deductivo parte de aquellos conocimientos generales que sirven y se aplican para derivar de ellos conclusiones particulares, el inductivo: es utilizado de manera usual en el proceso de conocimiento que comúnmente realiza el ser humano en su vida diaria. Este razonamiento es a la inversa del deductivo, pues va de lo particular a lo

¹⁹Ibid., p.48

²⁰ Ibid., p.48

general. “estos razonamientos metódicos tienen aplicación relativa en el campo del derecho. El inductivo es aplicable a las investigaciones jurídicas, formalistas o dogmáticas (objeto-sujeto), mientras que el deductivo es aplicable en las investigaciones jurídicas empíricas o sociológicas (realidad- concepto)”²¹.

En el campo del derecho el método inductivo se utiliza usualmente cuando se realiza la presentación y el análisis de asuntos jurídicos, de procesos judiciales y de sentencias. Se trata de un método derivado de la lógica aristotélica, “el método inductivo crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes o conjunto de conclusiones.”²²

Método intuitivo: es un método directo, en el cual el sujeto que conoce, aprehende o captura el objeto que conoce. Este tipo de método tiene como base la llamada intuición, que en el ámbito de las llamadas ciencias cognitivas, no es otra cosa sino el conocimiento, cuya construcción y formulación, no está regido por una vía de naturaleza racional, lo que es muy difícil de explicarse y exteriorizarse.

Método sistemático: es utilizado fundamentalmente para la interpretación de las leyes, cuando en ellas existe alguna laguna o vacío legal. Consiste en ordenar los conocimientos agrupándolos en sistemas coherentes, para lo cual puede combinarse con el método inductivo.²³

²¹Witker J. *Técnicas de investigación jurídica*. México Ed. McGraw-Hill Interamericana, 1996. [En línea] Consultada: 24 mayo 2016. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1933/4.pdf>

²² De Buen N. *Derecho del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1994. p. 420

²³ Técnicas de investigación jurídica [En línea] Consultada: 23 mayo 2016

Disponible en: <http://cursos.aiu.edu/Tecnicas%20de%20Investigacion%20Juridica/PDF/Tema%201.pdf>

Método histórico: El punto de referencia de este método es el desarrollo cronológico del saber, o sea, el relativo o perteneciente a la historia, como la narración y exposición verdadera de los acontecimientos pasados y cosas memorables.²⁴

Las técnicas con las que se van a llevar a cabo el procedimiento de la recogida de información y selección de información son las que permiten al investigador recopilar datos suficientes para la investigación a realizar, ya sea por medio de entrevistas, las historias de vida, el estudio de caso o el análisis documental, etc.

A través de su habilidad, paciencia, perspicacia y visión, el investigador obtiene información necesaria para producir un buen estudio cualitativo. Debe estar preparado para confiar en el escenario; ser paciente y esperar hasta que sea aceptado por los informantes, ser flexible y tener capacidad de adaptación.

Las técnicas de investigación jurídica se clasifican en dos grandes grupos: las técnicas de investigación documental o indirectas y las técnicas de investigación de campo o directas. Para fines de esta investigación se utilizará la técnica de investigación documental o indirecta, esta tiene por objeto capturar los conocimientos, experiencias y avances más significativos del fenómeno a investigar en el menor tiempo posible. Dentro de estas se destacan las técnicas:

Bibliográficas: A través de ésta, el investigador capta la información de carácter científico derivada de cualquier obra o de cualquier libro, en el menor tiempo posible.

²⁴ Técnicas de investigación jurídica UNAM. p. 30 [En línea] Consultada: 23 mayo 2016

Disponible en: <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-36-Tecnicas-de-Investigacion-Juridica.pdf>

Hemerográficas: Ésta se realiza en revistas especializadas y periódicos, se hace la selección de los artículos vinculados con el objeto de la investigación y se registra en las fichas, esto permite más amplitud y profundidad en las fuentes de información.

Legislativa: En esta técnica se capturan los datos contenidos en constituciones, leyes, códigos, reglamentos y demás disposiciones legislativas; cabe aclarar que también esta información puede realizarse mediante la técnica de investigación Hemerográficas.²⁵

Jurisprudencial: El análisis de la jurisprudencia nos permite el empleo del método inductivo (investigación de lo particular a las leyes generales del objeto). Se integra por el número de expediente, promovente, forma de aprobación (unanimidad o mayoría). Ponente, Lugar y fecha y la fuente.

Fichas: es el instrumento indagatorio mediante el cual se capturan y se sistematizan los contenidos de la investigación y las fuentes correspondientes. Es la cédula de cartulina o papel fuerte en la que se consignan ciertos datos o señales de libros, documentos o personas, y que se guarda, clasificada con otras en fichero. Existen las de referencia a fuentes y las de contenido; llamadas también de trabajo. Ambas se sub clasifican en bibliográficas, hemerográficas, de archivo, Jurisprudencial, legislativas, videográficas, audiográficas, Iconográficas, de observación científica y de testimonio oral o escrito. Como ya se ha dicho, la ficha debe contener la información necesaria y relevante de la fuente a registrar, misma que nos servirá para nuestra investigación.

Tratándose de capturar la información en la observación, la misma deberá contener: Lugar, día y hora en que se constituye el investigador. Hechos a observar y número de casos. Circunstancias ocurridas durante la observación Resultado de la misma Si se utilizaron herramientas auxiliares durante la observación (cámaras fotográficas o de videograbación)

²⁵ *Ibíd.*, p. 35

Cuando se trata de testimonio oral o escrito esta se capturan en: Encuestas: Es la recopilación de testimonios orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones, actitudes, etc. El instrumento de la encuesta lo constituye el cuestionario en cuyo diseño pueden preverse las interrogaciones, respuestas y procesamiento de la información.

Entrevista: Se sustenta en la conversación entre el entrevistador y los entrevistados. Para la aplicación de esta técnica se requiere su programación, la previsión de las variables, su ejecución y consideración de los posibles entrevistados, así como de los instrumentos requeridos para la captura de datos. La entrevista tiene la ventaja de que es posible realizarse con personas que no saben leer y escribir, además de que es posible la observación de actitudes.²⁶

²⁶ *Ibíd.*, p. 42

Para complementar el desarrollo de la metodología de la investigación se presenta la Operacionalización de la hipótesis

Tabla 1. Le Operacionalización de la hipótesis

Pregunta de investigación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	
¿Cómo se pueden garantizar los derechos laborales vigentes de los trabajadores de las empresas que prestan servicios de seguridad privada (outsourcing) en Chetumal Quintana Roo?	La necesidad de conseguir mayores márgenes de ganancia de las empresas outsourcing en la actividad económica de las empresas de seguridad privada determina que las relaciones de trabajo sean violatorios de los derechos laborales de sus trabajadores.	Independiente: La obtención de mayores márgenes de ganancias de las empresas.	Económica	Capital de la empresa Características del mercado de la actividad Costos de la actividad	
			Administrativa	Reglas de operación Organigrama de funciones	
			Normativa	Leyes de regulación Instituciones que las supervisas	
		Dependiente: Relaciones de trabajo	Contratos	Cláusulas de la relación laboral Servicios médicos Horas laborales Pagos por el trabajo Antigüedad Vacaciones Pago de horas extras Equipo para el trabajo Aguinaldo Pago de utilidades Escalafón Estabilidad laboral	
				Seguridad social	
				Jornadas de trabajo	
				Salario	
				Condiciones laborales	
Violaciones de los derechos laborales		Protección			
		Protección permanente			
		Trato jurídico igual para todos.			
		Son propios del ser humano.			
		Exclusivos del titular.			
		Complementariedad de los derechos.			

1.4. Marco categorial conceptual

Las categorías conceptuales con las que se realizara la investigación y que tienen relación entre sí son las siguientes.

Capital. De acuerdo con Marx, el capital es una relación social de producción que provoca de manera sistemática conflictos entre la clase capitalista y la asalariada. Bajo el capitalismo, la propiedad de los medios de producción está a cargo de la burguesía, mientras que el trabajo, lo desempeña el proletariado.²⁷

Contratos de trabajo: Un contrato es un documento donde se especifica el acuerdo entre empresario y trabajador y en el que fijan una serie de determinados servicios prestados por el empleado que corren por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

Contrato individual del trabajo: La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 define el contrato individual de trabajo “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”²⁸

Contratos indefinidos: El contrato ordinario indefinido es aquél que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios. Podrá ser verbal o escrito, debiendo ser comunicado en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre

²⁷ El capital de Karl Marx. [En línea] Consultada: 28 enero 2016

Disponible en: <http://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/economia-para-iniciados-el-capital-de-karl-marx.html>

²⁸ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.²⁹

Contrato a tiempo parcial: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de 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.

Se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada de tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.³⁰

Empresa: El artículo 16 de la Ley Federal de Trabajo dice “se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”³¹

El autor Simón Andrade, define la empresa como “aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios.”³²

²⁹ Tipos de contratos [En línea] Consultada: 30 enero 2016

Disponible en: <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/tipos-contratos/indefinido/contratos-indefinidos.html>

³⁰ Contratos [En línea] Consultada: 30 enero 2016

Disponible en: <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/tipos-contratos/tiempo-parcial/contrato-tiempo-parcial.html>

³¹ Breña, F. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*. México Ed. Oxford, 2013 p. 16

³² Que es una empresa [En línea] Consultada: 16 junio 2016

Disponible en: <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html>

Escalafón: Lista de las personas que forman parte de un organismo o profesión, clasificados según su cargo, grado, categoría o antigüedad.³³ La LFT en su capítulo IV regulo lo referente al derecho de ascenso dentro de una empresa.

Explotación: En el análisis Marxista-Lenista acerca del sistema capitalista, muestra a los trabajadores las causas de su esclavitud, miseria y privaciones. Muestra que la opresión y el empobrecimiento de la clase obrera y de todos los trabajadores no dependen de un elemento fortuito ni de los caprichos de uno u otro capitalista, sino de todo el sistema capitalista. Por eso únicamente la inconciliable lucha de clases, la liquidación del capitalismo y la instauración de la dictadura del proletariado liberan a los trabajadores de las cadenas de explotación.³⁴

Intermediario: Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra y otras personas para que presten servicios a un patrón.³⁵

La Ley hace referencia diciendo que “no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajadores para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores”.³⁶

Obrero: El término obrero es sinónimo de trabajador, aunque actualmente este último término sea el más utilizado. Un trabajador u obrero es una persona (física) que tiene lealtad o habilitada para prestar algún tipo de servicio que está ligado a una empresa o

³³ ¿Qué es escalafón? [En línea] Consultada: 28 enero 2016

Disponible en: <http://es.thefreedictionary.com/escalaf%C3%B3n>

³⁴ Nikitin, P. *MANUAL DE ECONOMIA POLITICA*. 1999. p. 8

Recuperado de: <http://www.formacion.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2013/05/Manual-Economia-Politica.pdf>

³⁵ Bailón R. *Legislación Laboral* México Ed. Limus, 1992 p. 46

³⁶ *Ibíd.*, p. 46

persona particular, a partir de un vínculo de subordinación, y por cuyo trabajo recibe una retribución económica.³⁷

Patrón: Patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraobligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo. El concepto de patrón surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad fabril, donde los patrones ricos dueños de las fábricas (burgueses) explotaban a sus obreros asalariados.³⁸

La Ley Federal del trabajo dice “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

Salario: se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto periodo de tiempo.

Trabajo: Para el filósofo Karl Marx el trabajo es la actividad por la que el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales.

La Ley Federal del Trabajo lo define como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”³⁹

³⁷ Definición de obrero. [En línea] Consultada: 28 enero 2016
 Disponible en: <http://definicion.mx/obrero/>

³⁸ Concepto de patrón. [En línea] Consultada: 28 enero 2016
 Disponible en: <http://deconceptos.com/general/patron>

³⁹ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
 Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Trabajador: Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario. ⁴⁰De igual manera se define en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8.

Trabajo en régimen de subcontratación: “es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”⁴¹

Precariedad laboral: Las crecientes tasas de desempleo y las modalidades de trabajo precario deterioran la calidad de las condiciones de vida y de trabajo.⁴²

La precariedad afecta la salud de los trabajadores y agrava objetivamente la explotación al riesgo laboral. Estas formas de precarización laboral se dan “por la inseguridad en el trabajo, la falta de protección de la salud de los trabajadores y el riesgo de accidentes, de sufrir enfermedades y estrés, la falta de cobertura de seguridad social (ante el paro, las enfermedades, la maternidad o ante accidentes), jornadas excesivamente prolongadas, la subcontratación en cadena, entre otros.”⁴³

⁴⁰ Bailón R. Legislación Laboral. México Ed. Limus, 1992. p. 45

⁴¹Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

⁴² Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario p. 15 [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf

⁴³ Formas de precariedad laboral [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=137>

CAPÍTULO II

DERECHOS LABORALES VIGENTES EN MÉXICO

2.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos.⁴⁴ Esta organización nació bajo la presión de las clases trabajadoras y es quizá la única lograda en el terreno internacional.

El tratado de Versalles presentó tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La primera expresaba que su principal objeto es la *paz universal*, pero esta no puede darse si no es basada en la justicia social; la segunda razón es que la injusticia y la miseria ponen en peligro la paz y la armonía universales, por lo cual es urgente mejorar las condiciones de trabajo; y la tercera razón es que toda nación debe tener un régimen de trabajo realmente humano ya que sin esto las condiciones de vida de sus trabajadores serán difíciles.⁴⁵

Actualmente la OIT es un organismo especializado perteneciente a las Naciones Unidas, que nació en 1919 como uno de los resultados más importantes del Tratado de Versalles al término de la Primera Guerra Mundial, siendo producto de la necesidad de abolir varias prácticas que violentaban no sólo derechos laborales del hombre, sino derechos humanos fundamentales.

La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en 1944 adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización, basándose en los principios siguientes: el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos; todos los seres humanos sin

⁴⁴ Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. p 26

⁴⁵ *Ibid.*, p. 27

distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

La OIT tiene como actividad principal emitir normas internacionales de trabajo, mismas que marcaran las condiciones mínimas en derechos laborales fundamentales como: libertad sindical, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todas las cuestiones relacionadas con el trabajo, y dichas normas serán divididas en: convenios, que son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros, y recomendaciones, que sin ser instrumentos vinculantes habitualmente versan sobre los mismos temas que los convenios, teniendo como objetivo orientar la política y la acción de cada nación.⁴⁶

La OIT es producto de una noble conciencia internacional acerca de que los trabajadores a nivel mundial tienen características y necesidades similares de clase, sin importar las diferencias culturales que se puedan presentar, es clara la inclinación por la protección del trabajador, sin embargo esto es necesario pues son la clase más desprotegida.

A pesar de que la OIT procura un equilibrio entre el capital y trabajo y garantizar los derechos laborales, esta no puede como único organismo velar por los intereses a nivel global, es decir cada país debe impulsar sus propias políticas laborales en su país inculcando una cultura laboral para beneficios iguales entre los factores.

⁴⁶ La organización internacional del trabajo. [En línea] Consultada: 18abril 2016
Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/HechosyDerechos/cont/9/art6.htm>

La OIT incorpora el tema de la subcontratación o tercerización dentro de una categoría de mayor amplitud que plantea el crecimiento de la informalidad, acompañada de precarización en el empleo a nivel global. Desde la OIT se reconoce que en muchos casos se intenta enfrentar la problemática desde la reivindicación del trabajo decente⁴⁷

Con respecto al tema de la subcontratación u outsourcing la OIT en 1997 creó un convenio sobre las agencias de empleo privadas, conocida como C181, este convenio se hizo con base a convenios creados con anterioridad, con la finalidad de garantizar que las agencias de empleo privadas se desempeñen adecuadamente en el mercado de trabajo, vigilando y protegiendo a los trabajadores de los abusos así como su libertad para pertenecer a algún sindicato.

“Mediante este convenio se establecen parámetros generales para la regulación, colocación y el empleo de los trabajadores cedidos por dichas agencias, al tiempo que se ayuda a los Estados Miembros de la OIT a dotarse de políticas y leyes claras, así como de mecanismos de aplicación eficaces para el registro de las agencias de empleo privadas”⁴⁸

El artículo 2, 4), a), del convenio 181, declara que los gobiernos podrán prohibir, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica. Puede resultar procedente aplicar esta prohibición cuando las agencias privadas hayan cometido irregularidades y los gobiernos consideren que los trabajadores están menos protegidos por los servicios de empleos públicos.⁴⁹

⁴⁷ Victoria Basualdo y diego morales. *La tercerización laboral /orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina*. Argentina 2014. p.76

⁴⁸ C181 convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 [En línea] Consultada: 27 mayo 2016
Disponble en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_162742.pdf

⁴⁹Ibíd., p.9 y 10

Los artículos 4, 5, 9 y 11 del convenio versan sobre la protección de los trabajadores contratados por agencia, así como sus derechos fundamentales en el trabajo en los cuales se preverá que se respeten: "...salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones laborales; prestaciones de seguridad social obligatorias; acceso a la información, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional"⁵⁰ Esto es un gran beneficio para los trabajadores contratados por estas empresas privadas.

2.1.1. Tratados Internacionales

Los tratados internacionales prevén que los derechos establecidos por las constituciones o normativas que regulan a cada Estado e incluso si no están previstas por ellas, se lleven a cabo, siempre y cuando sea para la protección de los derechos de las personas. En materia de Derecho del Trabajo son muchos los convencidos que se han realizado para la protección de los trabajadores, de los cuales la gran mayoría de los países se rigen por estos. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)⁵¹ en el artículo 133 y la Ley Federal del Trabajo⁵² en el artículo 6, le dan plena validez a los tratados establecidos de manera internacional para la protección de los derechos humanos.

Los convenios aprobados por la conferencia Internacional del Trabajo que rigen en muchos países y entre ellos México relativos a los derechos de los trabajadores en general son:⁵³

Convenio No. 17 relativo a la indemnización por accidente de trabajo. Este convenio especifica que las indemnizaciones por accidentes de trabajo deberán ser iguales para cada trabajador que labore en cualquier empresa ya sea pública o privada.

⁵⁰ Ibid., p.

⁵¹ CPEUM [En línea] Consultada: 27 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

⁵² LFT [En línea] Consultada: 27 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

⁵³ Dávalos J. Derecho individual del trabajo. México Ed. Porrúa, 2008. pp. 44-48

Convenio No. 26. Establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Se establece que todo miembro que forme parte de la Organización Internacional del Trabajo, debe fijar una tasa mínima de salarios.⁵⁴

Convenio No. 29. Trabajo forzoso u obligatorio. Se obliga a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo a no permitir el trabajo forzoso u obligatorio, además expresa que no se considera por trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio No. 30. Reglamento de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas. Este reglamento hace referencia al personal de los establecimientos ya sean públicos o privados.

Convenio No. 42. Indemnización por enfermedades profesionales. La Organización Internacional del Trabajo obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales una indemnización, basada en su normativa sobre accidentes por trabajo.⁵⁵

Convenio No. 87. Libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Otorga a los trabajadores la libertad de constituir organizaciones, para la protección de sus derechos. También le atribuye la facultad a esas organizaciones de crear sus propios estatutos y reglamentos administrativos.

Convenio No. 100 Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este prohíbe la discriminación por distinción de sexo, así como garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

Convenio No.111. Discriminación en materia de empleo y ocupación. “El termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.⁵⁶

⁵⁴ Tratados internacionales vigentes en México en materia de derechos sociales. p. 22 [En línea] Consultada: 27 mayo 2016
Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>

⁵⁵ *Ibid.*, p.27

⁵⁶ Tratados internacionales vigentes en México [En Línea] [Consulta: 30 abril 2016] p. 56
Disponible en: www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf

Convenio No. 155. Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. “Se adoptan diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene, el medio ambiente de trabajo, seguridad y salud de los trabajadores”.⁵⁷

Convenio No. 161. Los servicios de salud en el trabajo “la protección de los trabajadores contra las enfermedades o accidentes de trabajo son unas de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo, este establece una acción a nivel nacional e internacional, sobre los servicios de salud en el trabajo”⁵⁸

Convenio No. 181. Las agencias de empleo privadas. Este convenio es recientemente creado por la OIT, para la protección de los trabajadores frente a empresas privadas de contratación u outsourcing, previniendo el abuso de estos.

Estos convenios son algunos de los aprobados para la protección de los derechos del trabajador y de los cuales en México se respetan y se cumplen con las normativas creadas. Además de la creación de estas normativas también existen organismos desconcentrados que se encargan de la vigilancia de estos derechos, tales como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

2.2. Derecho Internacional del Trabajo

La labor normativa de la OIT constituye la fuente más importante del Derecho Internacional del Trabajo (DIT), su labor se concreta en los convenios y las recomendaciones, que aquella ha venido adoptando desde su fundación en 1919. Sin embargo existe entre los convenios y las recomendaciones una diferencia muy marcada, que reposa en su diversa fuerza obligatoria.

⁵⁷ Ibid., p.78

⁵⁸ Ibid., p.81

“... El derecho internacional del trabajo es un derecho nuevo: *un derecho de los hombres, cualesquiera que sean el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política.*”⁵⁹

El contenido esencial del DIT está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo: el tratado de Versalles, la carta de las naciones unidas, la declaración de filadelfia, la declaración universal de los derechos del hombre ⁶⁰

La declaración de derechos sociales del tratado de Versalles: inicia con un principio general, “El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que *el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio*”⁶¹. Esto regulaba de alguna manera los derechos subsecuentes que adquiriera el trabajador en base a este principio, tales como salario, jornada de ocho horas, día de descanso, entro otros.

La carta de las Naciones Unidas se firmó en San Francisco, EE. UU, el 26 de junio de 1945⁶² después de la segunda guerra mundial, cuando las personas empezaron a tomar conciencia sobre los derechos del hombre en el trabajo. Por esta razón en esta carta, el artículo 55 dice que las naciones unidas promoverán “...niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”⁶³

La declaración de Filadelfia se hizo con base a la Declaración del Tratado de Versalles, la organización internacional del trabajo, quiso ir más lejos en la defensa de los derechos del trabajador, por esa razón “La conferencia reconoce la obligación de secundar la realización de programas aptos para realizar: a) la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; b) el empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar sus

⁵⁹Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p 30

⁶⁰ *Ibid.*, p 31

⁶¹ *Ibid.*, p. 31

⁶² Barroso J. Derecho Internacional del trabajo. México Ed. Porrúa, 1987. p 31

⁶³ Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p 31

habilidades y sus conocimientos; c) Una participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salario y utilizados, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo; d) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; e) La extensión de medidas de seguridad social; f) Una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores; g) La protección de la niñez y de la maternidad; h) Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y de cultura; i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional”.⁶⁴

Cada corriente filosófica del Derecho podría definir lo que es y lo que busca el derecho de trabajo, pero todos tendrán un mismo principio y objetivo que es, el respeto integral a la dignidad de la persona humana.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre en los artículos 20, 22, 23, 24 y 25 se ocupan concretamente del derecho del trabajo, tales como la libre asociación, la seguridad social, condiciones de trabajo, pero el artículo 25 es una especie de resumen de una particular precisión, porque constituye un programa de acción social a desarrollar en cada pueblo:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene así mismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

⁶⁵

El derecho internacional nace con una doble finalidad: por un lado regula la competencia nacional e internacional evitando que las empresas se aprovechen de manera dolosa de sus trabajadores afectándolos en su integración física y vulnerando sus derechos; y por otro

⁶⁴ Ibid., p. 32

⁶⁵ Ibid., p 33

lado para dignificar y proteger el trabajo, evitando que este sea utilizado como una mercancía.

Sin embargo a pesar de todos los esfuerzos del DIT, no es posible lograr que sea eficaz en todos los países, pues esto depende de cada país ya sea por su desarrollo económico, social, cultural y político. También resulta imposible regular a un Estado, si este no delega su soberanía y no accede a la aplicación de normas internacionales de manera directa.⁶⁶

2.3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Nació la declaración de derechos sociales, fuentes del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.⁶⁷

El día 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligieran representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la constitución sobre el derecho del trabajo y lo que este debía regular.⁶⁸

Sin embargo era insuficiente lo que regulaba el artículo 5° constitucional puesto que habían mucha explotación hacia los obreros y estos se encontraban desprotegidos por la constitución misma, es por esa razón que en la asamblea constituyente, los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron un proyecto de reforma al artículo 5° del proyecto presentado por Carranza proponiendo la inserción de normas en favor de los trabajadores, recibiendo dicha proposición ataques argumentándose en su contra, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, hizo uso de la palabra diciendo:

⁶⁶ Derecho internacional del trabajo. [En línea] Consultada: 25 mayo 2016

Disponible en: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/curricular/clase-dimension-social-mercosur.pdf>

⁶⁷ Ibid., P. 44

⁶⁸ Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p. 47

“el artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera”⁶⁹

En el discurso de Victoria esta la idea fundamental del artículo 123: la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes de trabajo.⁷⁰

El diputado Froylán C. Manjarrez, propuso que se estableciera en la constitución un capítulo o título especial respecto a cuestiones de trabajo, separado del artículo quinto. Alfonso Craviota pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos, de él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.⁷¹

Los derechos sociales son pieza clave en el desarrollo nacional, estos derechos tienen la misma importancia que los demás y por ellos su garantía debe ser completa y de manera progresiva, como lo marca la carta fundamental. Uno de estos derechos es el derecho al trabajo, consagrado en los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), el cual es de gran trascendencia para el desarrollo individual y colectivo de los mexicanos, así como su gran interdependencia con los demás derechos. Es un derecho que por muchos años ha sido violentado en nuestro país, siendo protagonista de múltiples luchas de reivindicación social.⁷²

⁶⁹ Bailón R. *Legislación Laboral*. México Ed. Limusa, 1992. p 23

⁷⁰ Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. p. 49

⁷¹ *Ibid.*, p. 49

⁷² Iniciativa para regular la subcontratación u “outsourcing” [En Línea] Consulta: 15 marzo 2016

Disponible en: <http://davidmonreal.mx/iniciativa-para-regular-la-subcontratacion-u-outsourcing/>

2.3.1. Artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Este artículo se encuentra dentro de los primeros derechos fundamentales del hombre, expresando que esté, podrá dedicarse a la profesión que más le acomode, siempre que sea lícito.

Fue este artículo que abrió pauta para que se crearan los derechos del trabajador en el artículo 123, ya que antes de 1917 la constitución no previa los derechos del trabajador, lo que ocasionaba que fueran afectados sus intereses.

En la asamblea constituyente de 1916 se abrió el primer dictamen sobre el capítulo del trabajo, el artículo 5° del proyecto de la constitución, la Comisión creyó oportuno proponer que se incluyeran en dicho precepto algunas restricciones a la libertad absoluta de trabajo, por ser necesarias para la conservación del individuo y de la raza, que pueden fundarse en el mismo principio que sirve de base a las garantías individuales: El derecho de la vida completa.

La Comisión se proponía, estudiar puntos relativos al contrato de trabajo en el lugar en que tuvieran amplia cabida. La Asamblea conoció, el proyecto de legislación obrera que comprende las diversas ideas que fueron emitidas por los oradores en beneficio de la clase trabajadora, se resolvió reunir en una sección constitucional las bases generales sobre el contrato de trabajo en la República, dejando a los Estados la libertad de desarrollarlas según lo exijan las condiciones de cada localidad.⁷³

⁷³ CPEUM de 1917 [En Línea] Consulta: 15 marzo 2016

Disponible en: <http://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/022.pdf>

Un grupo de diputados trabajando independientemente de la Comisión, tenía a su cargo el estudio de esa materia y formuló el proyecto que impreso ha circulado entre los representantes del pueblo, y que fue aprobado por un gran número de ellos.⁷⁴

“Una vez formulada la legislación fundamental del trabajo, el artículo 5º deberá quedar como aparece en el referido proyecto, suprimiendo solamente el último párrafo, que es una redundancia. “En tal virtud, proponemos a esta honorable Asamblea la aprobación del artículo 5º y de la sección VI, en los siguientes términos:

“Artículo 5º. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. “En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, los de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales. “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse. “Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. “El contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.”⁷⁵

Actualmente el artículo 5º constitucional ha tenido muchas reformas desde su creación en 1916, resaltando:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

...Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

⁷⁴ *Ibíd.*

⁷⁵ CPEUM de 1917 [En Línea] Consulta: 15 marzo 2016

Disponible en: <http://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/022.pdf>

...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial...

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

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”⁷⁶

Esto es de gran relevancia puesto que este derecho se encuentra dentro de los primero que establece la constitución y que son fundamentales por los hombres los cuales los protege los tratados internaciones y convenios celebrados a favor de los hombres.

2.3.2. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Antes de la constitución promulgada en 1917, no existían en la constitución ninguna regulación en cuanto a los derechos de los trabajadores, es por eso que en el año 1916 Venustiano Carranza después de un gran debate con el congreso constituyente, y muchos argumentos en contra y a favor, mando a que se creara el proyecto del artículo 123 donde se expresa cada derecho que tiene el trabajador tales como, el salario mínimo, jornadas máximas de ocho horas, un día de descanso hebdomadario, participación de las utilidades de la empresa, beneficios para mujeres embarazadas, salario igual para trabajo igual sin tener en cuenta el sexo ni nacionalidad, también expresa que el trabajador tendrá derecho a una participación de las utilidades de la empresa, entre otros muchos derechos.

⁷⁶ Constitución política de los Estado unidos mexicanos [En Línea] Consulta: 26 mayo 2016

Disponible en: http://www.ccinshae.salud.gob.mx/descargas/constitucion/66_D_4131_07-07-2015.pdf

Este proyecto del artículo 123, nació con la Constitución de Querétaro siendo promulgado el 5 de febrero de 1917, donde se reconoce que esta fue la primera constitución a nivel mundial, en tener derechos para el trabajador.

El artículo 123 comprende dos partes: En la primera o apartado A reglamentan las relaciones laborales entre trabajador-patrón. En la segunda o apartado B se refiere a relaciones de trabajo cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

El contenido del artículo 123 es un conjunto de derechos otorgados a determinada clase social, que tienden a mejorar y colisionar su situación económica y que tan solo estipula los derechos sociales mínimos de la clase trabajadora, fundamentando todo lo referente al Derecho Individual, colectivo y Procesal del Derecho del Trabajo”.⁷⁷

En la asamblea constituyente se discutió este proyecto al artículo 123 para su aprobación, los diputados declararon las bases del artículo:

“Examinando y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la Comisión, proponemos que la sección respectiva lleve por título “Del trabajo y de la previsión social”, ya que a uno y otra se refieren las disposiciones que comprende.

El primer artículo, a nuestro juicio, debe imponer al Congreso y a las legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a esos cuerpos libertad para adoptar algunas bases más, siempre que no contravengan a las consignadas.

La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción I. Nos parece de

⁷⁷Institucionalidad en el actuar de las juntas de conciliación y arbitraje [En línea] Consulta: 01 mayo 2016 Disponible en: <http://www.unla.mx/iusunla41/reflexion/Inconstitucionalidad%20en%20el%20actuar%20de%20las%20juntas%20de%20conciliacion.htm>

justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros.

Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda la empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero, estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñara sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario.

...Las garantías para la vida de los trabajadores que establece la fracción XV deben extenderse un poco más, imponiendo a los empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que asegure la salud y la vida de los operarios.

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos “Capital y Trabajo”, que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.

... Una medida de protección de las más eficaces para la clase de los trabajadores es la institución del patrimonio de familia; aunque tiene conexión con las leyes agrarias, puede tener cabida en la legislación del trabajo, por lo que proponemos se establezca en la forma y términos en que aconsejan las necesidades regionales...⁷⁸

Es así como el proyecto al artículo 123 fue aprobado en la asamblea constituyente, derechos a favor de los trabajadores que hasta en la actualidad siguen vigentes protegiendo a todo individuo. En la actualidad los principales derechos establecidos por la CPEUM en el artículo 123, apartado A, a favor de los trabajadores, son los siguientes:⁷⁹

Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social

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

⁷⁸ CPEUM de 1917 [En Línea] Consulta 27 mayo 2016

Disponible en: <http://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/022.pdf>

⁷⁹ CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

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

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales...

...Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas...

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario... Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados”.⁸⁰

Entre los derechos establecidos en este artículo apartado A, no se encuentra reglamentado las empresas outsourcing como tal pero si, como deben de funcionar las empresas en general. No hay consideraciones en cuanto a las condiciones laborales, o derechos de los empleados, pues es clara la legislación al hacer referencia a las obligaciones del patrón con el trabajador. Sin embargo la fracción XIV, aclara que los empresarios deberán responder por los accidentes de trabajo y que esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Es decir toda empresa debe apegarse a lo establecido por la constitución no existiendo manera de que esta pueda desistir de alguna obligación.

⁸⁰ CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016
Disponble en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

2.4. Ley Federal del Trabajo

La primera Ley Federal del Trabajo se creó en el año 1931, catorce años después de que se hizo la reforma constitucional del artículo 123, sobre el derecho al trabajo así como su debida regulación. En este artículo se consagran todos los derechos del trabajador, tales como jornadas laborales de ocho horas, salario, días de descanso, entre otros. Sin embargo esto no fue suficiente, por lo cual, Emilio Portes Gil secretario de gobernación, comenzó con la propuesta de iniciativa de ley llamada Código del Trabajo, enviándola al congreso de la unión para ser evaluada, y después de ser revisada y evaluada se aprobó el 18 de agosto 1931 no como código sino como Ley Federal del Trabajo. Con el paso del tiempo se hicieron reformas necesarias a esta ley, lo que provoco que el 1 de mayo de 1970 fuese derogada y sustituida por la Ley actual.⁸¹

En esta ley se consagran todos los derechos del trabajador, así como sus obligaciones, también regula las obligaciones del patrón frente al trabajador y las instituciones relacionadas, tales como el seguro social, que deben de pagar por cada trabajador que tenga laborando en su empresa. Además de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal.

“La Ley Federal de Trabajo es de observancia general en toda la República, ya que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado Ay B”.⁸²

Desde su entrada en vigor a la fecha, esta ley ha sufrido 25 reformas. La mayor parte de las reformas hechas a la LFT vigente, se dieron durante el régimen presidencial de Luis EcheverríaÁlvarez con 10 reformas, seguido por José LópezPortillo y Miguel de la Madrid con 6 reformas.

⁸¹ Historia de la Ley Federal del Trabajo [En línea] Consultada: 08 mayo 2016

Disponible en: https://www.abogadosenmexico.info/pagina_historia-de-la-ley-federal-del-trabajo/

⁸² Primera Ley Federal de Trabajo [En línea] Consultada: 08 mayo 2016

Disponible en: <http://www.poblanerias.com/2011/08/primera-ley-federal-del-trabajo-en-mexico/>

Durante el periodo presidencial de Felipe Calderón Hinojosa solo se ha hecho una reforma, y esta ha sido con el objeto de actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las Secretarías de Estado cuya denominación fue modificada así como al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente.

Las recientes reformas realizadas a la LFT son:

El trabajo por temporada, a prueba y por horas: se propone los contratos de prueba hasta por seis meses. se establece que no existirá responsabilidad para la patrón si el trabajador no acredita su competencia, lo que dará por terminada la relación laboral.

Limitación al pago de doce meses de salarios caídos: la justificación a esta reforma es una justicia igual para empresas y trabajadores. Aunque no existiese tal necesidad si el juicio fuese un procedimiento más rápido. Esto no garantiza una justicia para el trabajador, puesto que se le vulnerarían sus derechos.

Regulación al Outsourcing: lo que busca esta reforma es darle cumplimiento las disposiciones legales y mejorar las condiciones de trabajo. Con esto se pretende evitar la simulación de empresas creadas con el fin de deteriorar los derechos del trabajador.⁸³

⁸³ La nueva Reforma a la LFT algunos artículos. [En línea] Consultada: 10 junio 2016
Disponble en: <http://blogs.periodistadigital.com/hermosillo.php/2012/10/02/la-nueva-reforma-a-ley-federal-del-traba>

CAPÍTULO III

RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD

PRIVADA

3.1. Surgimiento de las empresas privadas de subcontratación/tercerización u Outsourcing de servicios en México

Es necesario definir primeramente este fenómeno, en México ha adoptado el nombre de subcontratación y así lo define la LFT “...es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante...”⁸⁴ Sin embargo, es también conocido como tercerización u Outsourcing, estos conceptos al no ser debidamente definidos ocasiona que exista ambigüedad por esa razón:

“Es necesario diferenciar el concepto de tercerización de los de flexibilización y precarización. La flexibilización es una manera de eliminar rigideces en el proceso productivo, incluida la utilización de la mano de obra... La precarización es definida como la situación en que la situación de trabajo se presenta con niveles que están por debajo de los estándares respecto de cuestiones tales como la estabilidad, remuneración, beneficios sociales y duración de la jornada. En muchos casos los tercerizados trabajan con mayor precariedad o a la inversa, se utiliza la tercerización para precarizar las condiciones de trabajo...”⁸⁵

El surgimiento de la subcontratación/tercerización “...formo parte de un proceso de reestructuración defensiva... en los contratos de trabajo se comenzó a evidenciar, que los tercerizados estaban sometidos a una alta rotación, remuneraciones reducidas y largas jornadas de trabajo en combinación con cierto autoritarismo en el lugar de trabajo, escasa organización sindical y falta de acceso a criterios de contratación colectiva...”⁸⁶ todo esto iba en contra de las normas creadas para la protección del trabajador en el ámbito del derecho, más en el ámbito económico era bien visto por el sistema capitalista.

⁸⁴ Ley Federal de Trabajo [En línea] Consultada: 08 mayo 2016

Disponible en: <http://www.poblanerías.com/2011/08/primer-ley-federal-del-trabajo-en-mexico/>

⁸⁵ Victoria Basualdo y diego morales. *La tercerización laboral /orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina*. Argentina Ed. Siglo veintiuno XXI, 2014. pp. 20 y 21

⁸⁶Ibíd., p. 55

En América latina, y a nivel global, la expansión de la tercerización se presentó como una forma útil para flexibilizar la producción, incrementar la eficiencia y acceder a la modernización.⁸⁷

En los años ochenta del siglo XX llegó a México la llamada subcontratación. Se trató de un proceso de restructuración de las relaciones de producción y de las prácticas empresariales donde se “externalizan” los trabajos que no son parte de las actividades centrales.⁸⁸ Sin embargo este fenómeno no es nada nuevo a nivel internacional.

Respecto de los antecedentes en nuestro país, Ramírez J, expone que en México, a diferencia de lo que ocurre en los países desarrollados, el outsourcing es apenas conocido, por esta la razón, ofrece muchas posibilidades de hacer negocios para los empresarios independientes o micro empresas pues estas pueden ofrecer un servicio o producto a empresas grandes. Inició en México debido a la necesidad que tenían las empresas sobre los servicios de vigilancia y limpieza; más tarde, los de comedor y mantenimiento, así hasta llegar a nuestros días a áreas de reclutamiento y selección de personal, relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas, entre muchas otras.⁸⁹

Una de las principales características y consecuencias que tuvo este fenómeno de subcontratación es que el empleado abandona una relación de empleo regular hacia otras flexibles e informales, este tipo de relaciones tiene como consecuencia el ocultamiento del jefe (y responsable) y la falta de representación colectiva, está esta disfrazada como una contratación de servicios profesionales, por medio de contratos civiles o mercantiles.⁹⁰

⁸⁷Ibid., p.65

⁸⁸Fressmann R. Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica. México 2005. p 11 [En línea] Consultada: 20 abril 2016 Recuperado de:
<http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>

⁸⁹ Orígenes del outsourcing. [En línea] Consultada: 15 abril 2016

Disponible en:<http://tercerizacionenmexico.jimdo.com/2-1-origen-del-outsourcing/>

⁹⁰ Victoria Basualdo y diego morales. La tercerización laboral /orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina. Argentina Ed. Siglo veintiuno XXI, 2014. p. 79

Al llegar a México este nuevo fenómeno de la subcontratación la legislación laboral no preveía todas las situaciones que se estaban dando. Puesto que los contratos realizados a los trabajadores no eran contratos laborales sino civiles o mercantiles, estos contratos contenían cláusulas tales como “que la agencia de colocación asume expresamente que es el único patrón del personal suministrado”⁹¹ los que ocasionaba que la poca regulación que existía en la LFT en los artículos 13 a 15 sobre la figura del intermediario quedara sin efecto alguno.

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

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

Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”⁹²

Expresado de otras maneras estos contratos dejaban con poca relevancia la responsabilidad solidaria derivada de la relación de trabajo, así como el respeto de las condiciones laborales por la empresa beneficiaria.

⁹¹Fressmann R. Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica. México 2005. p 31 [En línea] Consultada: 20 abril 2016 Recuperado de: <http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>

⁹² Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016 Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

De esta manera fue como se empezó a legislar en la materia de derecho laboral respecto de la subcontratación debido a la inseguridad jurídica para el trabajador, hasta la ya mencionada reforma propuesta por los partidos PRD y la UNT, que “promovían una ampliación a los artículos 13 a 15 para que la empresa usuaria asumiera las responsabilidades de los trabajadores de la agencia de colocación en caso de que esta sea insolvente y para que se otorguen las mismas condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores”.⁹³

3.2. Regulación de las empresas de seguridad privada en la legislación mexicana

El 30 de noviembre de 2012, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas se encuentran la regulación de la subcontratación/outsourcing.

La regulación de la subcontratación se llevó a cabo en los artículos 15-A, B, C y D de la LFT, los cuales son escasos en cuanto a protección de los trabajadores y está muy poco apegado a la realidad que se vive día con día en el país, los preceptos señalan:

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

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en

⁹³Fressmann R. *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*. México 2005. p. 32 [En línea] Consultada: 20 abril 2016 Recuperado de: <http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>

que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.”⁹⁴

Este artículo ya estaba previsto por la LTF hasta antes de la reforma sin embargo fue importante su regulación para darle más relevancia jurídica frente a los contratos pactados por estas empresas a los trabajadores e instituciones a las cuales les brindan sus servicios. Lo cual es importante pues prevé la responsabilidad solidaria en caso de que la empresa a la que se contrate no tenga los recursos suficientes para responder frente al trabajador.

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

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

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

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.”⁹⁵

En este artículo se define el concepto de subcontratación, y la función que realiza en las empresas que las contratan. También se expresan las condiciones que este trabajo deberá cumplir así como los efectos que producirá la falta de cumplimiento.

⁹⁴ Ley Federal del Trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

⁹⁵ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

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

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”⁹⁶

En este artículo resalta la importancia y responsabilidad de la empresa contratista de supervisar que la empresa a la que contrato cumpla con las obligaciones con respecto a sus trabajadores.

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

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

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley”.⁹⁷

No existe una definición sobre las unidades de verificación. “Las definiciones legales introducidas en el ordenamiento jurídico regularizaron el uso de la subcontratación laboral, y también la intermediación, dejando en manos de las empresas el respeto de la ley y los derechos de los trabajadores.”⁹⁸

⁹⁶ *Ibíd.*

⁹⁷ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

⁹⁸ Victoria Basualdo y diego morales. *La tercerización laboral /orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina*. Argentina Ed. Siglo veintiuno XXI, 2014. p. 135

Como puede observarse, los artículos 15-A, B, C y D de la Ley Federal del Trabajo pretenden regular lo referente a las llamadas outsourcing o empresas de subcontratación, que aunque tienen como propósito fundamental profesionalizar la fuerza de trabajo necesaria en un mercado laboral cada vez más demandante, verdaderamente han servido como uno de los principales instrumentos para eludir algunas de las principales obligaciones patronales.

El tema de subcontratación es considerado como informal debido a que se tiene una doble perspectiva entre los trabajadores y empresarios. La informalidad está definida como “no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico reglamentarios... los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad”⁹⁹

Los parámetros que son utilizados para medir el grado de informalidad son: la seguridad en el empleo, es decir, tener protección contra el despido arbitrario, reglamentación de la contratación y del despido, estabilidad en el empleo compatible con el dinamismo económico; la seguridad ocupacional que consiste en estar en algún segmento profesional o carrera; seguridad en el trabajo por accidentes y enfermedades profesionales mediante normas de salud y seguridad; seguridad del ingreso adecuado y remunerativo; y seguridad de presentación a través de los sindicatos y organizaciones de empleadores independientes.¹⁰⁰

La figura de outsourcing es buena cuando se encuentra ajustada a la Ley y se respetan los derechos de los trabajadores; los puntos principales que los trabajadores como las empresas deben tener en cuenta sobre el outsourcing y la flexibilización de los esquemas de contratación son:

⁹⁹ Ibid., p. 77

¹⁰⁰ Ibid., pp. 77 y 78

1. El outsourcing es un esquema de contratación que las reformas a la LFT del 2012 regularon. Esto es relevante debido a que las empresas Outsourcing serán las únicas responsables de las obligaciones laborales.
2. En caso de que la empresa contratante, la de outsourcing o ambas llegasen a incumplir con lo establecido en la nueva legislación, los trabajadores quedan protegidos, ya que las dos empresas serán consideradas responsables solidarias respecto de las obligaciones laborales.
3. El reparto de utilidades es un tema que aún no está debidamente regulada en el outsourcing, por esta razón los tribunales colegiados y la junta analizan criterios para poder conocer los alcances que pueden tener.
4. En la nueva LFT se flexibilizó la contratación, con nuevas modalidades como el contrato a prueba y de capacitación inicial, ambas se deben documentar en un contrato individual de trabajo, definir el tipo de relación y acotar su duración.
5. En los contratos a prueba y de capacitación inicial, además de garantizar la seguridad social al trabajador, las reformas realizadas a la LFT exigen que el tiempo invertido le sea considerado a los trabajadores, ya sea para su finiquito o para efectos de su antigüedad.¹⁰¹

Con la reforma laboral se buscó regular la evasión de costos fiscales y laborales. La nueva normatividad en esta materia beneficiará a las empresas, los trabajadores y a las autoridades.

Las empresas podrán tener mayor certeza en el deslinde de las responsabilidades y obligaciones que correspondan a la empresa que contrato, la disminución de los riesgos legales y los beneficios de contratar trabajos exclusivamente sobre tareas que no son el objeto principal de ellos. Los trabajadores tendrán la certeza de que sus derechos laborales están protegidos y que este medio de contratación no es ilegal, además se les garantiza que en caso de que la empresa que contrato no cumpla con lo establecido en la LFT la

¹⁰¹ Puntos clave del outsourcing. [En línea] Consultada: 15 abril 2016

Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2013/01/31/conozca-puntos-clave-outsourcing>

beneficiaria se convertirá en patrón y asumirá todas las obligaciones frente a ellos. Las autoridades podrán aplicar sanciones cuyo monto sea muy elevado, como disuasivo para las empresas que pretendan incumplir con las obligaciones hacia sus trabajadores, también orientaran su inspección sobre la normatividad específica que deben cumplir las empresas subcontratantes/Outsourcing y sus beneficiarias.¹⁰²

“Hay un mínimo de derechos consagrados que son de obligatorio cumplimiento, en los cuales no hay espacio para modificaciones por la autonomía de la voluntad de las partes.

Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia, ni el empleador ni el trabajador pueden pactar condiciones por debajo de los establecido como mínimo en la ley.”¹⁰³

En todas las leyes siempre se protegerá los intereses del trabajador, por ser la parte más vulnerable en la sociedad. No existe nada que se pueda realizar para violentar los derechos, si se llegase a pactar algún contrato o convenio con estas características este será invalidado, puesto que va en contra de las leyes y de la misma Constitución.

Con relación a las nuevas formas de contratación la reforma introdujo el contrato a prueba, contrato por capacitación inicial y contrato por temporada (que podrá suspenderse sin que medie ninguna obligación, sea de prestar servicios o pagar salarios)¹⁰⁴

3.3. Función de las empresas de seguridad privada en la ciudad de Chetumal Quintana Roo

Las empresas intermediarias tienen una función características en el ámbito empresarial pues estas actúan para apoyar a otras empresas cuya función principal es brindar servicios,

¹⁰² Causa y efecto de la reforma laboral en el outsourcing, p. 63 [En línea] Consultada: 15 abril 2016
 Disponible en: http://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf

¹⁰³ Implicaciones laborales del outsourcing. [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
 Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>

¹⁰⁴ Ley Federal del Trabajo. [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
 Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

tales como la enseñanza, la atención a clientes, etc. Y estas se ven en la necesidad de contratar a empresas cuya actividad principal es brindar servicios de seguridad, limpieza, mantenimiento, etc. Es ahí donde entran las empresas intermediarias pues su función principal radica es estos servicios.

En el Estado de Quintana Roo la Secretaria de Seguridad Pública tiene registrado a 138 (ciento treinta y ocho) empresas de seguridad privada distribuidas en los once municipios, que se dedican a brindar servicios de protección y vigilancia sobre bienes muebles o inmuebles, protección a personas físicas, investigación para proporcionar información sobre los antecedentes, mantenimiento, limpieza, etc. En la ciudad de Chetumal Quintana Roo se encuentran catorce empresas registradas que realizan la misma labor.¹⁰⁵ Esto con respecto a la base de datos emitida por la Secretaria de Seguridad Pública para poder registrar estas empresas.

A pesar de que el Estado de Quintana Roo no se encuentra en la lista de los estados con mayor índice delictivo, sí es necesario para las instituciones y empresas tomar medidas de seguridad, por esta razón se han visto en la necesidad de contratar servicios especializados para la protección de sus bienes muebles e inmuebles.

La estadística que presenta el INEGI sobre el índice delictivo de nuestro Estado en el 2014 es del 57% que la población considera a la inseguridad como el problema más importante, seguido del desempleo y el aumento de precios.¹⁰⁶

En un estudio realizado en México, a través de la OIT sobre el concepto de “trabajo decente” se llegó a la conclusión de que existe un 64% de la población económicamente

¹⁰⁵ Secretaria de seguridad publica [En línea] Consultada: 07 junio 2016

Disponible en: http://sistemas.sspqroo.gob.mx/empresasprivadas/formatos/SEGURIDAD_PRIVADA_VIGENTE.pdf

¹⁰⁶ Encuesta nacional de victimización y precepción sobre seguridad publica [En línea] Consultada: 07 junio 2016

Disponible en: file:///C:/Users/Ivett%20del%20Rocio/Downloads/envipe2014_qroo.pdf

activa que pertenece a la economía informal.¹⁰⁷ Es decir son contratados por medio de la subcontratación o tercerización.

“Las razones principales por las cuales las empresas subcontratan son:

- ❖ Reducir y controlar los costos operativos
- ❖ Mejorar el objetivo de la compañía
- ❖ Obtener acceso a las capacidades de calidad mundial
- ❖ Liberar los recursos no disponibles internamente
- ❖ Acelerar los beneficios de reingeniería
- ❖ Abordar una función que es difícil manejar o que está fuera de control
- ❖ Tener fondos de capitales disponibles
- ❖ Compartir riesgos
- ❖ Obtener una infusión en efectivo”¹⁰⁸

Es decir, se dedican a fortalecer las actividades que realizan las empresas primarias y secundarias a un menor costo, de manera ágil y eficiente, por esta razón tienen como función principal la de beneficiar sobre los servicios terciarios a las empresas que así lo requieren.

3.4. Ventajas y desventajas de las empresas de seguridad privada que laboran/contratan en la ciudad de Chetumal Quintana Roo

Las empresas de subcontratación en México trajeron consecuencias perjudiciales para los trabajadores, cuando no estaba debidamente regulada, al realizar la reforma de 2012 estas empresas han ido evolucionando trayendo muchos beneficios al país, uno de estos es que generan más empleos para las personas mejorando la economía, además de beneficiar a la institución/empresa que las contrata para que estas realizan su labor primordial y deleguen responsabilidades menores a estas empresas subcontratantes.

¹⁰⁷ Victoria Basualdo y Diego Morales. La tercerización laboral /orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Argentina Ed. Siglo veintiuno XXI, 2014. p. 114

¹⁰⁸ Charles L. La subcontratación de bienes y servicios. Buenos Aires Ed. Paidós, 2003. p. 21

Diversos autores hablan sobre las ventajas de la subcontratación /tercerización u Outsourcing entre los más importantes tenemos:

- ❖ “La empresa delega responsabilidades en el momento de contratar por outsourcing, ganando tiempo para concentrarse en actividades centrales.
- ❖ Los costos de actualización tecnológica son asumidos por el contratista.
- ❖ La posibilidad de compartir los riesgos de determinada operación con el contratista, lo que implica que un error o fracaso en la orientación dada por la compañía contratista no será asumida en su totalidad por el empresario.
- ❖ Permite aumentar la inversión de capital en las áreas centrales de la empresa. En empresas demasiado grandes, donde se ha hecho necesaria una reducción de personal, el outsourcing permite delegar ciertas operaciones sin incurrir en altas cargas laborales.”¹⁰⁹
- ❖ “Permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno.
- ❖ Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología, sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla.
- ❖ Evita la dependencia del personal clave y disminuye riesgos operativos.”¹¹⁰

También se habla de desventajas en la subcontratación tercerización u Outsourcing, pues existen deficiencias económicas y legales que aún no están del todo reguladas. Una de ellas es la pérdida de control de la compañía sobre las operaciones o servicios contratados por outsourcing. Es decir, se dificulta la posibilidad de poder sancionar al personal por fallas o faltas puesto que estos no son sus empleados.

- ❖ “Si hay un cambio significativo en la dirección de la empresa que haga inoperante o no justifique el outsourcing, puede llevar a grandes pérdidas económicas y a serias implicaciones legales si se pretende terminar anticipadamente el contrato que para dichos efectos se celebró. Por ello es necesario el diseño de un contrato con un buen grado de flexibilidad con la capacidad de adaptarse a nuevas necesidades o innovaciones tecnológicas.
- ❖ La implementación del outsourcing en las empresas, puede desmoralizar a los empleados, quienes pueden sentirse amenazados en su estabilidad laboral y bajar

¹⁰⁹ Implicaciones laborales del outsourcing, pp. 33 y 34 [En línea] Consultada: 07 junio 2016
 Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>

¹¹⁰ *Ibíd.*, p. 5

la productividad en su trabajo. Por ello los autores sugieren que se hable con claridad con los empleados sobre este tipo de decisiones, para evitar especulaciones especialmente entre aquellos empleados que definitivamente no serán desvinculados laboralmente. Aún en aquellos casos en los que se desvinculan laboralmente para ser transferidos a las empresas contratistas puede existir el temor de trabajar en situaciones menos ventajosas. Se afirma también que pueden sentirse menos comprometidos con la empresa llevando a una disminución en su rendimiento.

- ❖ También se habla de una posible inestabilidad en la relación de trabajo entre contratista y contratante, por los cambios que la compañía contratante haga de sus gerentes o personal de apoyo.”¹¹¹
- ❖ “Pérdida de control sobre la producción.
- ❖ Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa, por lo que carecen de un incentivo de lealtad y pertenencia hacia ésta.
- ❖ Alta rotación de personal en puestos de proyectos por temporada.”¹¹²

Estas ventajas y desventajas son estudiadas de manera general, realizando estudios a las diversas empresas que han utilizado esta forma de contratación de servicios. Sin embargo en la ciudad de Chetumal Quintana Roo, estas ventajas y desventajas son similares, debido a su legislación es la misma en todo el país y no pueden salirse de los estándares ya establecidos.

Existen actualmente alrededor de catorce empresas de seguridad privada que ofrecen sus servicios a instituciones y empresas enfocadas a actividades distintas, que solicitan el servicio que ofrecen estas empresas de seguridad privada para delegar esta responsabilidad, de esta manera podemos notar que existe una subcontratación, puesto que la actividad principal de la empresa contratante no es la de vigilancia, mantenimiento, limpieza, etc. Esta relación que existe entre ambas empresas se da a través de un contrato de prestación de servicios en el cual se establecen todas las condiciones en las cuales se va a operar.

Los principales beneficios de la subcontratación son:

- ❖ Reducción en el costo de obtención del servicio

¹¹¹ *Ibíd.*, pp. 33 - 35

¹¹² Causa y efecto de la reforma laboral Outsourcing. p.6 [En línea] Consultada: 12 mayo 2016
 Disponible en: http://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf

- ❖ Reducción de la cantidad del personal de la organización
- ❖ Flexibilización en términos de la prestación del servicio
- ❖ Acceso a la experiencia
- ❖ Servicio mejorado
- ❖ Tiempo extra gerencia
- ❖ Concentración en los servicios claves
- ❖ Calidad mejorada
- ❖ Menos necesidad de inversión de capital
- ❖ Afluencia de efectivo.¹¹³

Deben estar presentes ciertos factores para que la subcontratación sea exitosa, entre ellas el de comprender las metas y objetivos de la compañía, tener una visión y un plan estratégico, elegir adecuadamente al proveedor apropiado para realizar las labores requeridas, realizar un contrato debidamente estructurado, una justificación financiera a corto plazo, entre otras.¹¹⁴

Los principales problemas experimentados con relación a la subcontratación entran en la categoría del “fracaso en la obtención de beneficios.” Estos problemas incluyen:

- ❖ No lograr la reducción de los costos esperados
- ❖ Obtener una reducción general en la calidad de una función antes administrada internamente
- ❖ No lograr desarrollar una verdadera relación de cooperación con el/los proveedor/es del servicio
- ❖ Mantener disputas ente la organización y el proveedor del servicio, particularmente en relación con la calidad del servicio y los niveles de remuneración
- ❖ No aprovechar las oportunidades proporcionadas por la iniciativa de subcontratación para alcanzar nuevos niveles de concentración en las necesidades

¹¹³ Charles L. La subcontratación de bienes y servicios. Buenos aires Ed. Paidós, 2003. p. 23

¹¹⁴Ibíd., p.25

del cliente y la flexibilización operativa requerida para responder a esas necesidades.¹¹⁵

El hecho de que una iniciativa de subcontratación pueda fácilmente ocasionar más problemas que beneficios demuestra que no es conveniente para una organización esperar que todo salga como se ha planeado. Muchas iniciativas de subcontratación llegan a un triste final porque prestan insuficiente atención a la importancia del contrato con el proveedor de servicios¹¹⁶

¹¹⁵Ibid., p. 26

¹¹⁶Ibid., p.26

CAPÍTULO IV

ALTERNATIVAS PARA REGULAR LAS RELACIONES DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA

4.1. Mecanismos Económicos

Los mecanismos económicos son aquellos medios por el cual el Estado incentiva a las empresas para que cumplan sus obligaciones para con los trabajadores. Para que pueda existir una estabilidad entre ambos factores de la sociedad tanto las empresas como para las personas que trabajan en las empresas

Estos mecanismos económicos suelen darse a través de herramientas tecnológicas en beneficio de las empresas para innovar su producto o la calidad de un servicio. En la sociedad capitalista se han desarrollado distintos métodos para garantizar los beneficios de la innovación.

Estos métodos se tratan de modelos que consideran que la tecnología es un factor de la economía, como lo son el capital o el trabajo, y no sólo la forma funcional que establece la relación de estos factores tradicionales con el producto. Otro tipo de modelo es el que permite explicar el comportamiento de las empresas en relación con las actividades relacionadas con la innovación y el manejo de su personal.¹¹⁷

4.1.1. Capital de la empresa

Para empezar con el tema, es necesario hacer una correcta definición de lo que es una empresa, en economía podemos decir que “Una empresa es una organización con fines de lucro que otorga un servicio o bien a la sociedad. Desde el punto de vista de la economía, una empresa es la encargada de satisfacer las demandas del mercado. Para lograr sus objetivos está coordinada el capital y el trabajo y hace uso de materiales pasivos tales como

¹¹⁷Innovación tecnológica como mecanismo para impulsar el crecimiento económico. Evidencia regional para México. [En línea]
Consultada: 27 junio 2016
Disponible en:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000300002

tecnología, materias primas, etc.”¹¹⁸ En Derecho, la LFT define a una empresa como la “unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”¹¹⁹ también se hace alusión al establecimiento definiéndolo como una unidad técnica que contribuye a la realización de los fines de la empresa.

Las empresas son el principal factor dinámico de la economía de una nación y constituyen a la vez un medio de distribución que influye directamente en la vida privada de sus habitantes.¹²⁰ Por esta razón una empresa antes de constituirse debe contar con el suficiente capital para poder empezar a dar prestaciones de servicios.

En economía se entiende por el capital en sentido financiero “toda suma de dinero que no fue consumida por su propietario, sino que ha sido ahorrada y colocada en el mercado financiero, bien sea comprando acciones, obligaciones, fondos públicos o bien haciendo imposiciones en entidades de depósito, etcétera.”¹²¹ Y en el sentido jurídico capital es el “conjunto de bienes y derechos que forman parte del patrimonio de una persona física o jurídica”¹²²

Este capital debe ser suficiente para poder solventar los gastos de la empresa tales como, maquinas, equipos tecnológicos, licencias, permisos e incluso el lugar donde se ubicarán, y en también poder solventar los gastos de operación hasta que la empresa puede generar sus propios recursos.

Si la empresa a la cual se está contratando, no cuenta con el suficiente capital para poder respaldar su funcionamiento, será considerada como inestable económicamente.

¹¹⁸ Definición de empresa. [En línea] Consultada: 25 abril 2016

Disponible en: <http://www.definicionabc.com/economia/empresa.php>

¹¹⁹ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

¹²⁰ Outsourcing IMCP. P. 16 [En línea] Consultada: 05 abril 2016

Disponible en: <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2013/10/CROSS-Infom-2013-10.pdf>

¹²¹ Capital. [En línea] Consultada: 09 junio 2016

Disponible en: <http://www.economia48.com/spa/d/capital/capital.htm>

¹²² *Ibid.*

La regulación sobre la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 15 de la LFT, recaería para la empresa beneficiaria, si la empresa a la cual contrato para que le brinde servicios especializados como los de seguridad, limpieza, mantenimiento, etc. no cuenta con el suficiente capital para responder frente a sus trabajadores, no es conveniente que se realice dicho contrato ya que la empresa que contrata puede verse afectada por el incumplimiento de la prestadora de servicios.

4.2. Administrativo

La administración que una debe tener en consideración al momento de constituirse tendrá que estar apegada a las normas que rigen en el lugar que se va a establecer.

La legislación mexicana, a través de la normas que las regulan como son la Ley de Sociedades mercantiles, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, y lo demás relacionados. Estos declaran los requisitos que deben cumplir administrativamente para poder constituirse como tal.

4.2.1. Reglas de operación

Toda empresa que desee constituirse debe cumplir con ciertos requisitos que establece la ley, estos pueden ser administrativos y jurídicos. Si se trata de una empresa prestadora de servicios, que pretenda contratar personal para laborar en otra empresa, deberá regular las condiciones de trabajo por las cuales se va a regir, estas no deben de ir contrarias a lo establecido en la LFT. De ser así no podrá constituirse.

Además de que deberá estar en constante supervisión por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Para poder constituir una empresa es necesario cumplir con ciertos requisitos para posteriormente ser aceptada su creación, estos requisitos son:

Primero es presentar una solicitud ante la secretaria de relaciones exteriores donde se sugieran cinco posibles denominaciones sociales en orden de preferencia para la empresa.

Segundo creación y protocolización del Acta Constitutiva. Esta acta es la que da vida y en el que se estipulan todos los aspectos generales y básicos de la empresa, administración y control de la misma, duración etc.

Tercero inscripción ante el servicio de administración tributaria del acta constitutiva

Cuarto registro en el registro público de la propiedad y del comercio, en este se inscribirá la empresa y los bienes inmuebles que la conforman, así como sus fines, objetivos y metas comerciales.

Quinto, inscripción ante el instituto mexicano del seguro social.

Sexto, inscripción ante los demás organismos requeridos.¹²³

4.3. Normativas

Cuando se habla sobre normas, se debe entender como las conductas que la ley nos impone, la cual se deberá respetar ya que de no hacerlo puede producir alguna sanción.

Principalmente se crean estas normas para que exista un orden en la sociedad. En cuanto a estas reglas que se nos imponen se ha previsto a través de las leyes la manera correcta de actuar.

En el caso relacionado con los derechos de los trabajadores, son muchas las leyes creadas a favor de los trabajadores para la protección de sus derechos. Ya anteriormente mencionadas.

Las empresas al momento de constituirse deben apegar a estas normativas, puesto que de no hacerlo podrían caer en actos contrarios a las de la ley.

¹²³ Como crear una empresa en México. [En línea] Consultada: 25 abril 2016

Disponible en: <http://www.pymerang.com/emprender/740-que-es-el-registro-unico-de-proponentes-en-colombia>

4.3.1. Leyes de regulación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la máxima protectoras de los derechos humanos, en los primeros 29 artículos se encuentran los derechos fundamentales del hombre, y es en el artículo 5° donde se encuentra el derecho a tener un trabajo que sea de nuestra preferencia, siempre y cuando este sea lícito. También se expresa que “nadie puede ser privado del producto e su trabajo, sino por resolución judicial.”¹²⁴

También contiene un apartado especial donde regula las condiciones de trabajo para toda la república mexicana, este apartado está en el artículo 123, en ellas se establecen las jornadas laborales, días de descanso, seguro social, salario, entre otros.

Los tratados internacionales son de igual importancia, y ninguna regulación puede ir en contra de estos. Se han creado muchos tratados referentes a los derechos del hombre de los cuales la mayoría de los países las han aceptado y llevado en práctica.

Existe también una organización protectora de los derechos del trabajador esta es la Organización Internacional del Trabajo, en ellas se realizan convenios que son adoptados por la mayoría de los países, pues son derechos fundamentales de todo ser humano, entre los convenios emitidos por esta organización está el convenio C181 que hace alusión al fenómeno de la subcontratación, ya que antes de la elaboración de este convenio se cometían ultrajes a los derechos de todo trabajador.

Otra normativa que regula el derecho del trabajador es la ley federal del trabajo fue elaborado por la secretaria de Industria Comercio y Trabajo en 1931, el cual fue aprobado por unanimidad el 04 de agosto de 1931, en la cámara de diputados y en la de senadores se

¹²⁴ CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016
Disponble en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

aprobó el 13 de agosto del mismo año, remitiéndose al ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación entrando en vigencia el 18 de agosto de 1931

Esta Ley regula todo lo referente a las relaciones y condiciones de trabajo y la manera de poder encontrar solución a un conflicto que se suscite entre un patrón y un trabajador. Recientemente se realizó una reforma sobre el fenómeno de subcontratación así como las nuevas formas de contratación, entre otros derechos y beneficios para el trabajador.

4.3.2. Instituciones que supervisan el cumplimiento de la normativa laboral

Se aprobó la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) el 31 de diciembre de 1940, y en la actualidad cada estado de la república existen Delegaciones Regionales, dependientes de la STPS.

Esta se encarga de supervisar las relaciones entre trabajador y patrón, los contratos elaborados por instituciones que manejan personal, entre muchas otras funciones establecidas en el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo diciendo:

“A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- ❖ Conducir la política laboral del Estado vigilando la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las aplicables en el ámbito local de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos;
- ❖ Formular y ejecutar el Programa Estatal de Empleo;
- ❖ Coadyuvar con las autoridades federales a la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo;
- ❖ Organizar y operar el Servicio Estatal de Empleo, previo diagnóstico de la oferta y la demanda de trabajo en la entidad;
- ❖ Aplicar los programas y normas que determinen la estrategia para la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo...
- ❖ Promover y procurar el equilibrio de los factores de la producción, teniendo como eje rector el impulso de una cultura laboral...

- ❖ Vigilar, mediante visitas e inspecciones, que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones legales en materia laboral; realizar las recomendaciones necesarias cuando así lo ameriten e imponer las sanciones administrativas procedentes;
- ❖ Coordinar la integración, establecimiento y funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronal que sean de jurisdicción estatal...
- ❖ Dirigir y coordinar la Procuraduría para la Defensa del Trabajo;
- ❖ Promover programas en materia de previsión social, así como organizar y patrocinar conferencias, exposiciones, reuniones, cursos y demás actividades tendientes a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias;
- ❖ Estudiar y proponer al Ejecutivo del Estado, una política laboral con visión regional y local, impulsando líneas estratégicas y de acción tendientes a la mejoría de la productividad, la ocupación y el empleo, la capacitación y adiestramiento, la salud e higiene...
- ❖ Aportar a las autoridades federales del trabajo, la información que soliciten para el cumplimiento de sus funciones;
- ❖ Participar en la integración y funcionamiento de los organismos estatales encargados de la capacitación y adiestramiento y de la seguridad e higiene en el trabajo;
- ❖ Intervenir, a petición de parte, en la revisión de los contratos colectivos de trabajo;
- ❖ Intervenir en la conciliación de los intereses de las partes en conflicto, cuando éstas lo soliciten o cuando la situación lo amerite, a juicio del Titular del Ejecutivo;
- ❖ Auxiliar en sus funciones a la Comisión Regional de los Salarios Mínimos;
- ❖ Formular y ejecutar programas de difusión de los cambios que se den en las normas laborales;
- ❖ Impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el sector productivo estatal en coordinación con la Secretaría de Educación y Cultura;
- ❖ Fomentar y apoyar la organización social para el trabajo y autoempleo;
- ❖ Impulsar y apoyar el desarrollo social, cultural y recreativo de los trabajadores y sus familias;
- ❖ Prestar asistencia jurídica gratuita a los sindicatos o trabajadores que lo soliciten y representarlos ante los tribunales del trabajo;
- ❖ Detectar los casos en que, derivado de su facultad de visitar e inspeccionar los centros de trabajo, existan situaciones que pudieren constituir el delito de trata de personas, levantar las actas en donde se hagan constar los hechos

- posiblemente constitutivos de delito y proceder, de manera inmediata, a denunciar ante las autoridades competentes los hechos, y
- ❖ Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.”¹²⁵

Dentro de ellos, cabe destacar la inspección periódica que deben de realizar, debido a que internamente en las empresas no se respetan las condiciones de trabajo establecidas en la ley, tales como las jornadas de trabajo, el seguro social, vacaciones, entre otros, muchas veces los trabajadores no tienen conocimiento de las normas que los protegen lo que ocasiona que no defiendan sus derechos, también otra de sus atribuciones que considere importante para el trabajador que va en relación con la inspección es la asesoría gratuita para orientarlo e incluso representarlo ante los tribunales.

En el ámbito federal, la Constitución obliga a la STPS a controlar supervisar e imponer todas las disposiciones relativas a la materia de la ley laboral. Para este fin cuenta dentro de sus estructuras con la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo, que tiene oficinas locales en los estados. Aunque se amplió el sistema de inspección, sigue siendo insuficientes la infraestructura y el personal para garantizar un control eficaz del cumplimiento de las reglamentaciones en vigor.

En una investigación realizada recientemente sobre el funcionamiento y supervisión que realiza la STPS a las empresas que brindan servicios de seguridad privada en la ciudad de Chetumal Quintana Roo, se logró obtener una tabla sobre los criterios que supervisan y su fundamentación:

Tabla 2. Tabla de supervisión para las empresas de la STPS

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de contratación (artículos 20,, 24, 386 y 390) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con contratos individuales o colectivos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monto y plazo de pagos del salario: (artículos 83, 84, 85, 86, 88 y 90) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con nóminas, listas de raya o recibos de pago. (de seis

¹²⁵ Ley Organiza de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo Ley Federal del Trabajo. [En línea] Consultada: 09 junio 2016 Disponible en: <http://cancun.gob.mx/transparencia/files/2011/09/admon.leyadmondeledodegroo.pdf>

	meses anteriores a la fecha inspección)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pago de tiempo extraordinario (artículos 66, 67 y 68) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con los documentos proporcionados por el inspector y/o permisos (de seis meses anteriores a la fecha inspección) y presentar registro de entrada y salida de cada trabajador (seis meses)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada de trabajo (artículos 58, 59,60 y 61) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con el reglamento interior de trabajo y/o contrato debidamente firmado por ambas partes.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Días de descanso ▪ 8 artículos 69, 70, 71 y 73) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con el reglamento interior de trabajo y/o contrato debidamente firmado por ambas partes.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aguinaldo (artículo 87) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con comprobantes de pago del último año.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vacaciones (artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con comprobantes de pago de esta prestación.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reparto de utilidades (artículos 117, 121 fracción I, 122, 123 y 125 fracción I) <ul style="list-style-type: none"> ○ Declaración anual a revisar ○ Comisión mixta de reparto de utilidades ○ Constancia de entrega de la declaración anual a los trabajadores ○ Proyecto de reparto de utilidades 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con declaración, proyecto, comisión mixta, constancia de entrega a los trabajadores y Recinos de pago del último ejercicio fiscal.

<ul style="list-style-type: none"> ○ Recibos de pago a los trabajadores 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo de mujeres en estado de gestación (artículos 170 fracción II, II, II BIS y III) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con fotocopia de incapacidad de IMSS o por manifestación del inspector.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadoras en periodo de lactancia (artículo 170 IV) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con fotocopia de incapacidad de IMSS o por manifestación del inspector
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo de menores (artículos 174, 175 fracción I, II, III y IV) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con manifestación del inspector y/o permisos para trabajo de menores.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afiliación de los trabajadores al seguro social (artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con última liquidación de cuotas obrero patronal del IMSS.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pago del 5% de aportaciones al INFONAVIT (artículos 136 y 137) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con ultimo pago de cuotas al INFONAVIT
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reglamento interior del trabajo (artículos 22, 423 y 425) <ul style="list-style-type: none"> ○ Comisión del reglamento interior de trabajo ○ Fecha de depósito ante la H. junta de conciliación y arbitraje 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con el reglamento registrado ante la junta y firmado por las partes.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comisión mixta de seguridad e higiene (artículo 509) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con el acta de constitución respectiva firmada por las partes y los 3 últimos recorridos del centro de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad (para centros laborales con más de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se acredita con la integración de la comisión y los formatos DC1 y DC2.

50 trabajadores. Artículo 153- E)	
-----------------------------------	--

126

Cuando una empresa a la cual se les supervisa no cumple con uno de los requisitos o documentación, se le da un periodo de tiempo para que lo cumpla, si no lo hace se le aplica una sanción.

Considero que las razones por las cuales se debe supervisar de manera constante las empresas de subcontratación o tercerización es que debido a que son informales tienden a no respetar los derechos de sus trabajadores. “Estas empresas de tercerización acarrearán varias consecuencias extremas para los trabajadores... entre ellas la ausencia de protección adecuada que suelen padecer en comparación con los trabajadores de planta.”¹²⁷ Antes de la reforma las personas contratadas por esta modalidad carecían de protección legal y sus derechos contemplados eran escasos.

No solo eso, sino que también las condiciones laborales no se cumplen como lo establece la Ley, un ejemplo de ello es que las jornadas suelen ser más largas para quienes desempeñan funciones en régimen de contratación debido a que su remuneración se basa en lo que producen, y generalmente está vinculada a labores específicas.

4.4. Contratos

Los contratos laborales se dan para acreditar que entre el trabajador y el patrón existe una relación laboral de manera formal. Este tipo de relación laboral no solo puede ser formal a través de un contrato, sino de manera informal, ya sea verbal o tácitamente.

¹²⁶Tabla elaborada por la Secretaría de trabajo y previsión social para los requisitos de inspección a las empresas.

¹²⁷Victoria Basualdo y diego morales. La tercerización laboral /orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina. Argentina Ed, Siglo XXI. 2014. p. 86

La ley federal del trabajo en el artículo 20 dice “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”¹²⁸

Hace referencia al contrato individual del trabajo diciendo que, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley.¹²⁹ La falta de contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de formalidad.

Los contratos deben estipular las condiciones de trabajo y contener por lo menos lo siguiente conforme a la legislación laboral: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador, así como del patrón; la duración de la relación laboral, es decir, si es por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deban prestarse determinándolos con la mayor precisión posible; lugar o lugares donde deba presentarse el servicio, duración de la jornada de trabajo, forma y monto del salario, indicar si el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa conforme en la Ley Federal de Trabajo, días de descanso, vacaciones y otras condiciones de trabajo que acuerden el trabajador y el patrón.¹³⁰

Las condiciones de trabajo expresadas en los contratos no deben ser contrarias a lo estipulado en la legislación laboral, ni deben establecer diferencias por motivos de raza,

¹²⁸ Ley Federal del Trabajo. [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

¹²⁹ Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. p 191

¹³⁰ Outsourcing IMCP. P. 18 [En línea] Consultada: 05 abril 2016

Disponible en: <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2013/10/CROSS-Infom-2013-10.pdf>

nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, como lo menciona el artículo 56 de la Ley Federal del trabajo¹³¹

El trabajador podrá solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo según lo establecido en el artículo 57 de la LFT.¹³²

La subcontratación se caracteriza por una relación de doble contrato: por un lado, entre la empresa usuaria y una agencia de colocación donde se establece que se pone a disposición a los trabajadores, y por otra parte entre esta agencia de colocación y el trabajador, es decir, la misión del contrato.¹³³

En el primer contrato las condiciones que se especifican es la responsabilidad que tiene la empresa de colocación de proporcionar trabajadores a la empresa usuaria, y esta de dar una remuneración por los servicios prestados. En el segundo contrato “se precisan las obligaciones y los derechos del trabajador, a quien se le reconoce condición jurídica de asalariado, con las garantías que con esto conlleva, salvo las que se relacionan de manera directa con la naturaleza temporal de su empleo”¹³⁴

Los contratos que se realizan en la contratación a empleados bajo la figura de la subcontratación muchas veces son más contratos civiles y mercantiles que contratos laborales.

¹³¹Ibíd., P. 19

¹³² Ley Federal del Trabajo. [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

¹³³Fressmann R. *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*. México 2005. p 15 [En línea] Consultada: 20 abril 2016 Recuperado de:
<http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>

¹³⁴ Ibid., p. 17

El contrato civil o mercantil muchas veces incluye una cláusula en la cual la agencia de colocación constata que cuenta como los recursos humanos y materiales necesarios para la realización del servicio pactado y que, además asume todas las responsabilidades y obligaciones de tipo laboral que pudieran derivarse con sus respectivos trabajadores.¹³⁵

4.4.1 Cláusulas de la relación laboral

Como anterior mente se mencionó para que exista una relación laboral es necesario que exista un patrón y un trabajador, así como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, esta relación debe ser formalizada mediante un contrato.

Debe tenerse en cuenta que muchas veces a pesar de que no existe la formalidad del contrato como tal, con el simple hecho de existir subordinación y por lo tanto un pago por la prestación de un trabajo, este hecho ya es considerado como una relación laboral creándose derechos y obligaciones para ambas partes y produciendo los mismos efectos que un contrato individual de trabajo.

La duración de la relación laboral debe determinarse en el contrato, ya que de lo contrario la LFT en el artículo 35¹³⁶, con fundamento en el principio de estabilidad, determina que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, “la estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador a permanecer en el en tanto cumpla con sus obligaciones; este derecho, a su vez, implica una obligación para el patrón”.¹³⁷

¹³⁵ *Ibíd.*, p. 35

¹³⁶ Ley Federal del Trabajo. [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

¹³⁷ Breña, F. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*. México Ed. Oxford 2013 p. 27

El contrato de prestación de servicios es un documento de carácter legal que recoge el alcance y características del servicio de outsourcing. El contrato de outsourcing debe definir los siguientes aspectos:

- Su duración.
- Las condiciones de la cesión de los activos (tanto económicas como de otro tipo) referidos al momento inicial del acuerdo entre la Administración y el contratista.
- Las condiciones de la gestión sobre lo que se llevará a cabo durante el contrato
- Las condiciones de recuperación de la gestión una vez finalizado el contrato.
- La propiedad intelectual, especialmente si se traspa al proveedor la responsabilidad del desarrollo de aplicaciones.
- Las condiciones previstas para la resolución del contrato con anterioridad a la fecha de su finalización prevista.¹³⁸

4.5. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral, es decir, la manera en la que se asegura la salud y vida del trabajador, protegiéndolo de riesgos en su trabajo.

“Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”¹³⁹

¹³⁸ Outsourcing, que es y cómo se aplica [En línea] Consultada: 15 abril 2016

Disponible en: <http://www.gestipolis.com/outsourcing-que-es-y-como-se-aplica/>

¹³⁹Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p 266

La LFT especifica que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin ninguna discriminación.

Las condiciones de trabajo que determina la ley tienen por objeto proteger la salud, la vida y la integridad de los trabajadores. Son mínimas porque nada impide que puedan ser superiores a las que fija la ley, pero nunca deben ser inferiores.¹⁴⁰

Las condiciones de trabajo se han clasificado dependiendo de la relación laboral, es decir pueden ser relaciones individuales o colectivas, cada una dependiendo sus intereses, deben satisfacer determinados requisitos mínimos, por lo que es sobre ellos que entra en juego la libertad.

El derecho del trabajo está en evolución constante, siempre previendo el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador. Por lo tanto las condiciones de trabajo deben estar en constante cambio para satisfacer las necesidades y aspiraciones humanas.

Cuando en un contrato de trabajo se pacten condiciones contrarias a las establecidas en la ley “el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo”¹⁴¹

Existe una excepción para que las condiciones de trabajo sean menores a las establecidas en la Ley, “el patrón podrá solicitar la modificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen”¹⁴² Esto es una gran ventaja

¹⁴⁰ Breña, F. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*. México Ed. Oxford, 2013 p. 51

¹⁴¹ Ley Federal del Trabajo. [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

¹⁴² Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. p 270

obtenida a favor del patrón, ya que puede utilizarla en cualquier momento, porque así lo prevé la LFT.

4.6. Jornadas de trabajo

Uno de los principios fundamentales del régimen de producción capitalista es que debe procurarse obtener el mayor volumen de trabajo posible, a cambio de la remuneración más baja. Sin embargo este principio es contradictorio al Derecho, por esta razón se logró la reducción de la jornada de trabajo, además de haber realizado rigurosas investigaciones donde se podía comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo, además con la fatiga disminuye la defensa del trabajador y facilita las enfermedades.¹⁴³

Para llegar a lo que tenemos hoy en día, una jornada máxima de ocho horas, tuvieron que existir muchas reformas a la ley, pues antes las jornadas laborales duraban de 14 a 16 horas diarias, lo que propiciaba que las personas estuvieran más propensas a enfermedades, y no tenían tiempo para convivir con familiares ni mucho menos para recrearse, recibían tratos inhumanos y el salario que percibían era apenas remunerador.

Actualmente el artículo 58 y 61 de la LFT establece cuales son las jornadas de trabajo diciendo: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, esta jornada no podrá excederse de ocho horas máximas.¹⁴⁴

Con base en la prestación de servicios, la jornada de trabajo es de tres clases: ordinaria, de emergencia, y extraordinaria.

¹⁴³Del Buen N. *Derecho del trabajo*. México: Porrúa, 1994. p. 159

¹⁴⁴Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

La jornada ordinaria puede ser diurna, nocturna o mixta. El artículo 61 expresa claramente el tiempo de cada jornada, además, la fracción primera y segunda del artículo 123 de la Constitución distingue entre la jornada diurna de ocho horas y nocturna de 7 horas. Para la jornada mixta se fijó el tiempo en siete horas y media y su creación broto de una necesidad en todas aquellas empresas de trabajo continuo, porque entre los turnos de la mañana y de la noche tienen que colocarse un turno, al que se le denomina turno mixto.¹⁴⁵

Se regulo esta jornada, debido a que se aplicara de manera automática la jornada diurna que compre las ocho horas máximas, en la jornada mixta, de esta manera para hacerla equitativa, quedo regulada en el artículo 61 siete horas y media.

La jornada de trabajo puede prolongarse por diversas situaciones que se presentar en el trabajo, tales como:

Lostrabajos de emergenciason aquellos casos que se contempla en el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrón, o la existencia misma de la empresa, se requerirá la prolongación de la jornada de trabajo, estrictamente por el tiempo necesario.¹⁴⁶El auxilio que el trabajador dé en estos casos es un deber de humanidad, pero además es una obligación jurídica, y su incumplimiento es tan grave que puede dar lugar a la rescisión del contrato.¹⁴⁷

¹⁴⁵Cueva M, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p 277

¹⁴⁶Ibíd., P. 278

¹⁴⁷Breña, F. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. México Ed. Oxford, 2013. p. 53

El artículo 134 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo,¹⁴⁸ también especifica los momentos en que se prestara auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente en la que peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Los trabajos de emergencia pueden requerirse durante la hora de la jornada laboral, sustituyendo sus actividades cotidianas, el otro supuesto puede darse después de la jornada laboral, cuando se necesite de su servicio, en este supuesto “impuso la ley, el pago de un salario por el trabajo adicional..., porque los riesgos de la empresa, no puede recaer sobre el trabajador”.¹⁴⁹

Se entiende por jornada extraordinario de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada extraordinaria obedece a la satisfacción de necesidades técnicas o económicas que exigen la continuación del trabajo.¹⁵⁰

La Constitución Federal en la fracción XI del artículo 123 dice: “cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.”¹⁵¹

Anteriormente el trabajador tenía una desventaja muy notable, pues la prueba de las horas extras le correspondía al trabajador y no al patrón, la suprema corte de justicia de la nación, sentó jurisprudencia en la que se declaraba que el trabajador debe probar de momento a

¹⁴⁸ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

¹⁴⁹ Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. p 278

¹⁵⁰ Breña, F. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, México Ed. Oxford, 2013. p. 53

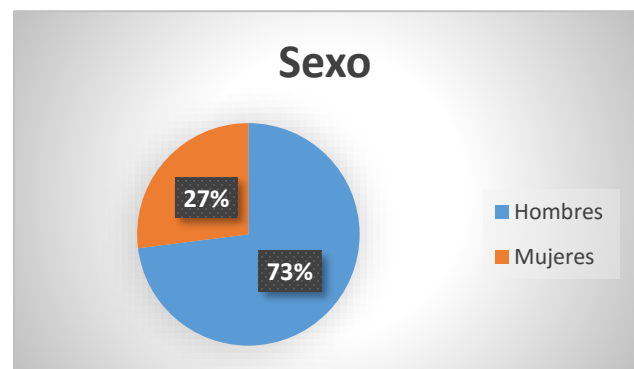
¹⁵¹ CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

momento las horas que laboro. La corte se basó en el principio: quien afirma está obligado a probar, sin tomar en cuenta la desventaja en la que se encuentra el trabajador, ya que para el patrón es mucho más fácil probar que el trabajador laboro menos horas de las que menciona. Sin embargo después de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del trabajo, en el artículo 784, la junta eximio la carga de la prueba al trabajador, cuando este pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentárselos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Con esto queda claro que al patrón le corresponde acreditar la duración de la jornada de trabajo, ya que si no demuestra que el trabajador solo laboro las horas legales, deberá pagar el tiempo extraordinario que se le reclame.

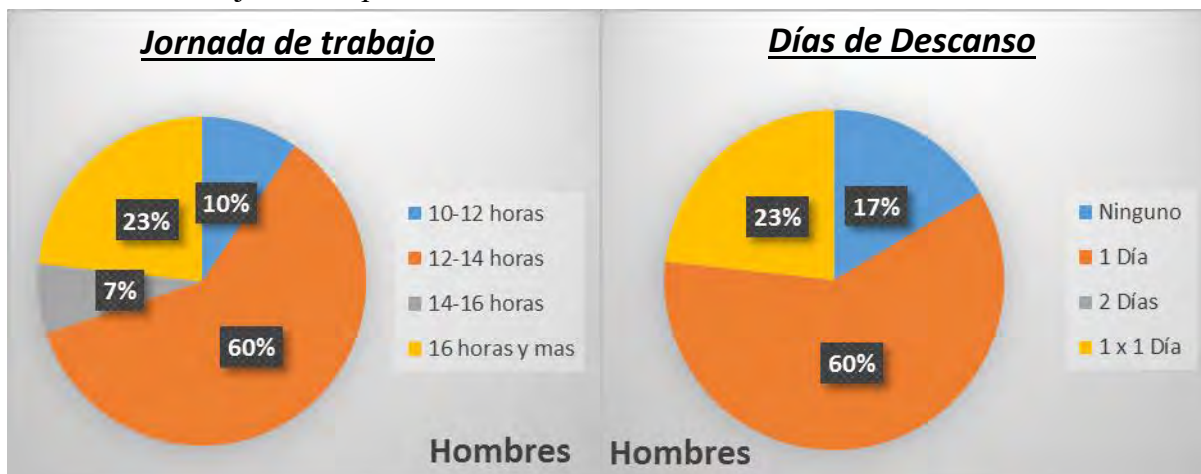
Esta jornada laboral establecida desde la misma Constitución en el Artículo 123, no se lleva a cabo en la práctica, la mayoría de las empresas hacen que sus trabajadores laboren de 10 a 12 horas diarias y no decir de las empresas de subcontratación, estas hacen laborar a sus trabajadores de 12 a 24 horas, jornadas inhumanas que la misma ley prohíbe.

En el trabajo de campo realizado para obtener información y conocer como son las jornadas de trabajo de los empleados que laboran en las empresas de seguridad privada de la ciudad de Chetumal Quintana Roo, del total de la población masculina que representa un 73 % del 100 %, el 60 % labora entre 12 y 14 horas diarias con un día de descanso a la semana, el 23 % trabaja 16 horas y más, teniendo un descanso intercalado, de un día si trabaja y otro día no, el 10 % trabaja de 10 a 12 horas diarias y un 7 % trabajada de 14 a 16 horas este porcentaje total del 17 % de la población masculina manifestó que no tienen un día de descanso a la semana.



Grafica 1. Trabajo de campo

Grafica 2. Trabajo de campo



En el caso de la población femenina, en el estudio de campo realizado, el 70 % labora de 12 a 14 horas diarias, con un día de descanso a la semana y el 30 % trabaja de 16 horas y más con un descanso intercalado es decir, trabaja un día y otro día descansa

Grafica 3. Trabajo de campo



4.7. Prestaciones Laborales

Las prestaciones laborales son todos aquellos derechos que una empresa debe ofrecerle a sus empleados, puesto que la misma normativa que la regula los establece y exige a favor del trabajador. Si estas no se llegasen a cumplir a la empresa responsable deberá responder jurídicamente y económicamente por ellas.

4.7.1. Seguridad social

La Ley del Seguro Social no define a la seguridad social, pero señala que su finalidad es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.¹⁵²

El tratadista don Gustavo Arce Cano, define al seguro social como el instrumento jurídico del Derecho del Trabajo, por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota fiscal o de otra índole, que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado, a proporcionar al asegurado o sus beneficiarios, atención médica o una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos laborales o siniestros de carácter social.¹⁵³

La LFT en sus primeros artículos hace referencia el acceso que tiene todo ser humano a la seguridad social, sin importar su raza, religión, preferencia sexual, edad, género ni ninguna otra que pueda ser tomada como discriminación hacia la persona.

Este derecho no es renunciable ni aun en el periodo de prueba del trabajador pues en ningún momento el trabajador está exento de tener un accidente. Es obligación del patrón inscribir a sus trabajadores para que queden asegurados, de no hacerlo, si sus empleados llegasen a sufrir un accidente este tendrá toda la responsabilidad de indemnizarlo y pagarle los gastos de seguro, además de adquirir una multa por parte del IMSS

El derecho a la seguridad social incluyen las siguientes características:

¹⁵² Bailón R. Legislación Laboral. México Ed. LIMUSA, 1992. p. 105

¹⁵³ *Ibíd.*, p. 106

El Estado debe asegurar un sistema de seguridad social sostenible a lo largo de las generaciones, el cual estará administrado y regulado por él mismo, este deberá garantizar las prestaciones correspondientes ante los impactos a los medios de subsistencia. Deben tener cobertura para las siguientes ramas de seguridad social: atención de salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad, sobrevivientes y huérfanos.¹⁵⁴

Las prestaciones ofrecidas bajo un sistema de seguridad social deben ser suficientes en importe y duración a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar. Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, incluidas las personas más desfavorecidos o marginados sin ningún tipo de discriminación.

La regulación legal al derecho de la seguridad social se encuentra en la Ley del Seguro social. Esta se promulgó por primera vez en 31 de diciembre de 1942 y fue de observancia general en toda la república. “La preocupación primordial en la exposición de motivos está centrada en la protección del salario, única fuente de recursos del trabajador”¹⁵⁵ Las condiciones de trabajo que otorga esta ley elevan la calidad de vida del trabajador al ser un complemento de su salario.

El fenómeno de la subcontratación fue primeramente regulado por la Ley de Seguro Social, mucho antes de la reforma a la LFT. Estase encuentra en el artículo 15 A, adición que se hizo el 9 de julio de 2009.

“Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera

¹⁵⁴ Seguridad social. [En línea] Consultada: 09 junio 2016

Disponible en: <https://www.escri-net.org/es/recursos/derecho-seguridad-social>

¹⁵⁵El seguro social. [En línea] Consultada: 10 junio 2016

Disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1928/5.pdf>

que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

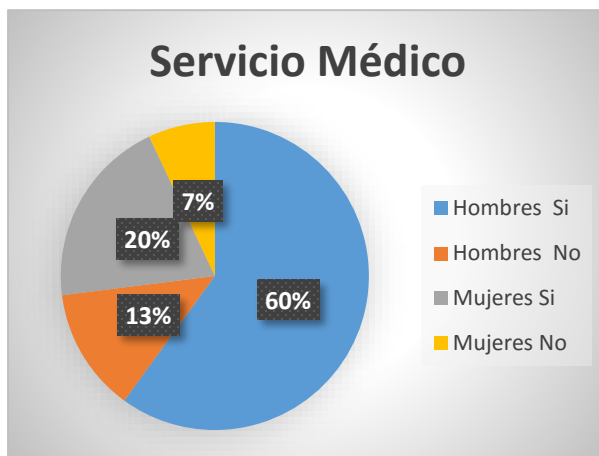
Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

- ❖ De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.
- ❖ Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

...Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.”¹⁵⁶

Sin embargo esta reforma era deficiente y fue complementado por lo establecido en la LFT en los artículos 15-A, B, C y D. Este artículo también se regula los datos que debe llevar el contrato que se realiza por parte de la empresa.

Grafica 4. Trabajo de campo



Las encuestas realizadas a los trabajadores de la ciudad de Chetumal Quintana Roo que laboran en las empresas de seguridad privada, demuestran que entre hombres y mujeres existe una mayoría que cuenta con servicios médicos, es decir tienen seguro social, mientras que una minoría tanto de hombres como mujeres no tienen este servicio médico.

4.7.2. Pago de horas extras

Es necesario definir lo que son las horas extraordinarias o de horas extras de trabajo, este concepto se deriva del de jornada de trabajo, es decir, “...es la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono”¹⁵⁷

¹⁵⁶Ley del Seguro Social [En línea] Consultada: 09 junio 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf

¹⁵⁷ Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p 279

Como anteriormente se mencionó en la fracción XI del artículo 123 de la Constitución¹⁵⁸ dice, que las horas extras se pagaran con un ciento por ciento más del salario fijado para las horas normales. Así también lo expresa el artículo 67 de la LFT

“Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.”¹⁵⁹

No es suficiente una retribución al pago de horas extras, la LFT establece el límite de duración de la jornada extraordinaria, en el artículo 66, donde expresa que no podrá excederse de tres horas diarias ni de tres veces por semana, esto es un equivalente a nueve horas extras a la semana.

El trabajador no está obligado a prestar su trabajo más allá de los límites establecidos por la Constitución y la Ley. Pero si la empresa requiere que el trabajador labore más horas extras de las establecidas, la Ley en el artículo 68 expresa:

“La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrono a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”.¹⁶⁰

Con esto se Garantiza la justa retribución para el trabajador, por laborar una jornada fuera de la establecida en su contrato o en la misma ley.

Este Derecho y obligación que tiene el trabajador fue discutido en los principios de la Ley de 1931 por los abogados de las empresas para que las horas extras empezaran a contar

¹⁵⁸ CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

¹⁵⁹ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

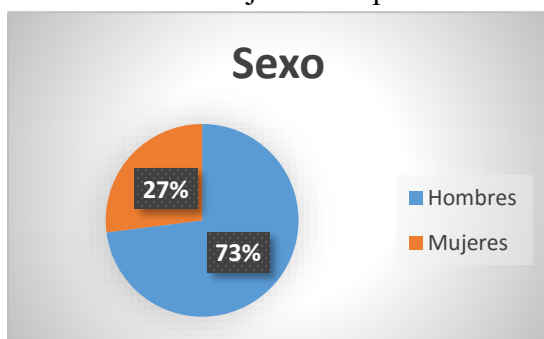
Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

¹⁶⁰Ibid.

después de haber cubierto una jornada máxima de ocho horas. “pero la doctrina y la jurisprudencia sostuvieron que son todas las que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador”¹⁶¹

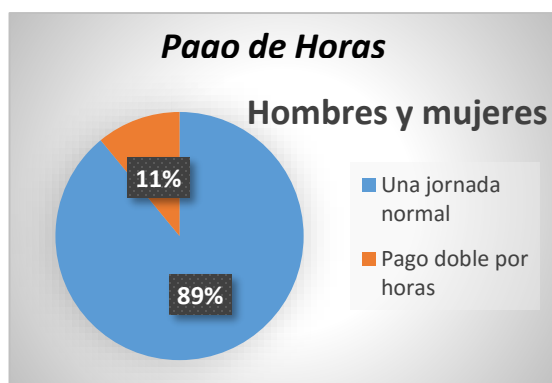
Existe argumentos en contra sobre si es legal las horas extras para el trabajador o no, Para Mario de la Cueva la Corte no está tomando en cuenta lo que expresa el artículo 5° constitucional “nadie puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento”, sin embargo Néstor del Buen, dice que una vez que el trabajador haya aceptado el trabajo, implica la adquisición de toda consecuencias entre las que se encuentra prolongada la jornada, por esta razón queda superada la aparente limitación del artículo 5° Constitucional.¹⁶²

Grafica 5. Trabajo de campo



Con respecto a lo manifestado por los trabajadores en las empresas de seguridad privada, siendo el 73 % la población masculina y el 27 % la población femenina, ambos expresaron que no reciben un pago extra por laborar horas fuera de su jornada laboral, solo reciben el pago de una jornada normal.

Grafica 6. Trabajo de campo



Solo el 11% de la población (masculina y femenina) manifestó que si recibe una remuneración extra por laborar horas fuera de su jornada laboral.

¹⁶¹Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. p 281

¹⁶² Del Buen N. *Derecho del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1994. p. 172

4.7.3. Días de Descanso

Los días de descanso y las vacaciones tienen como finalidad defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.¹⁶³

Al crearse el día de descanso, no se estableció si este debía pagarse o no, por esta razón el presidente Cárdenas propuso al Congreso Federal que se impusiera la obligación de pagar a los trabajadores el importe de un día de salario en el de descanso. Este derecho está regulado en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

La LFT prevé dos maneras es las cuales los obreros descansarán la primera es el descanso semanal, un día por cada semana que laboren y el segundo es el descanso conmemorativo, la misma ley establece cuales son los días en los cuales se descansara obligatoriamente.

La primera finalidad del descanso a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.¹⁶⁴

La ley federal del trabajo en el artículo 71 dice “se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo.”¹⁶⁵ Además establece que si el trabajador presta sus servicios en día domingo tendrá derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento sobre el salario

¹⁶³Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. P.286

¹⁶⁴Ibíd., P. 286

¹⁶⁵ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

de los días ordinarios de trabajo. No es obligatorio que el día de descanso sea el domingo, por eso se ha regulado de esta manera.

Es necesario distinguir entre descanso semanal y descanso obligatorio. El descanso semanal tiene por objeto que el trabajador repare las energías gastadas; mientras que la finalidad del descanso obligatorio es permitir que el trabajador conmemore acontecimientos significativos, nacionales, laborales, sociales e incluso religiosos.¹⁶⁶

La misma Ley hace mención de los días de descanso obligatorio en el artículo 74: son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre
- VII. El primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la tramitación del poder ejecutivo federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.¹⁶⁷

A diferencia del descanso semanal, el descanso obligatorio puede conducir a una causa de recisión laboral. El artículo 75 expresa claramente que los trabajadores quedaran obligados a prestar los servicios y estos tendrán derecho a que se le pague, independientemente del

¹⁶⁶ Breña, F. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, México Ed. Oxford, 2013. p. 58

¹⁶⁷ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado

Para esta regla existe una excepción, si el día de descanso obligatorio coincide con el descanso semanal, estos no tienen derecho a que se les pague un salario doble. Para este criterio la corte emitió una jurisprudencia:

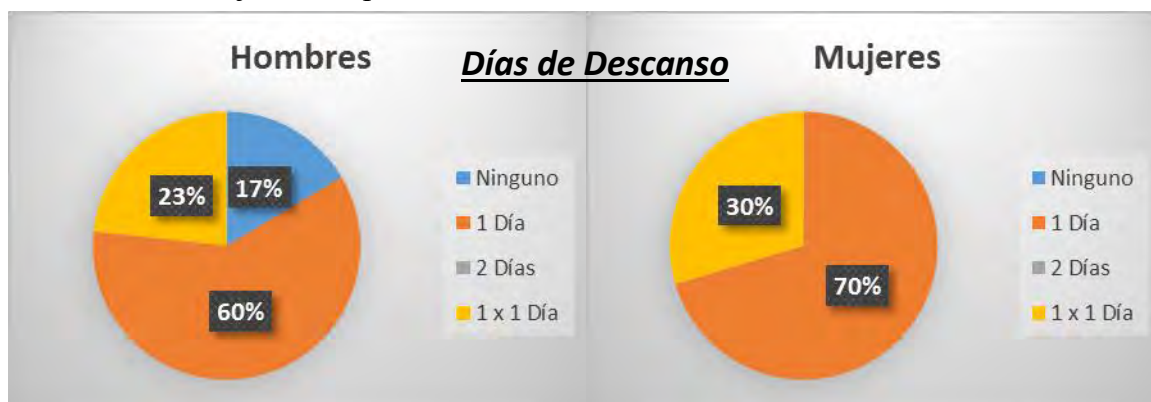
“Aun cuando con un día de descanso semanal coincida uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley, o en uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la Ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que este pueda subsistir, aun cuando no trabaje, y si tal requisito se realiza en aquel día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para concretar un doble pago en favor del trabajador.”¹⁶⁸

Esto se regula debido a que la finalidad del pago de salario por el día de descanso obligatorio no afecte al trabajo en sus gastos económicos, pero si el día de descanso obligatorio es el mismo día de su descanso semanal, el patrón no tiene la obligación de pagarle puesto que no está afectando ninguno de su economía pues está cumpliendo con su obligación.

En la Ciudad de Chetumal Quintana Roo, la mayoría de la población, tanto masculina como femenina, que labora en las empresas de seguridad privada, tiene un día de descanso, es decir, el 60 % de los hombres tiene un día de descanso, el 23 % descansa un día sí y otro no, y el restante de la población que representa el 17 % manifiesta que no tiene ningún día de descanso. En el caso de las mujeres, todas tienen un día a la semana por lo menos de descanso, 30 % tiene un descanso variado, un día sí y otro no y el 70 % restante, descansa un día a la semana.

¹⁶⁸Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. P.289

Grafica 7. Trabajo de campo



4.7.4. Vacaciones

Las vacaciones son, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor, un descanso semanal: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión.¹⁶⁹

La LFT menciona el tiempo por el cual el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones, el artículo 76 dice que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, y en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año de servicio, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios.¹⁷⁰

Para aclarar esto se presenta este cuadro formulado por de la cueva:

¹⁶⁹Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. P. 290

¹⁷⁰ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
 Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Tabla 3. Temporalidad de vacaciones por año

Al concluir el primer año de trabajo	Seis días
Al concluir el segundo año de trabajo	Ocho días
Al concluir el tercero año de trabajo	Diez días
Al concluir el cuarto año de trabajo	Doce días
Al concluir el noveno año de trabajo	Catorce días
Al concluir el décimo cuarto año de trabajo	Dieciséis días
Al concluir el décimo noveno año de trabajo	Dieciocho días
Al concluir el vigésimo cuarto año de trabajo	Veinte días
Al concluir el vigésimo noveno año de trabajo	Veintidós días

La ley expresa de igual manera que los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones a partir de los seis meses de labores en la empresa; y sobre los trabajadores de temporada, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajo en un año.

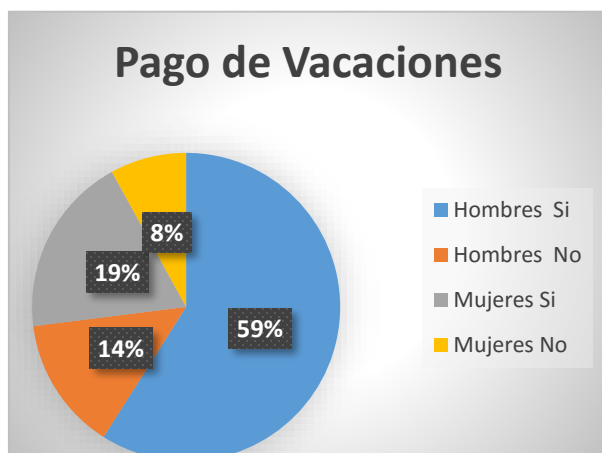
En el artículo 80 de la LFT, la comisión consigno la obligación de pagar una prima de vacaciones, equivalente a un veinticinco por ciento del salario, argumentando que:

Las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si este percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan únicamente a cubrir necesidades diarias. En consecuencia, durante el periodo de vacaciones, el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria ni realizar pequeñas excursiones.¹⁷¹

Si bien es cierto en los contratos de temporada es responsabilidad del patrón pagar la parte proporcional a los trabajadores por concepto de vacaciones, sin embargo, considero que debería de respetarse por la parte proporcional a las vacaciones dependiendo el contrato que se firme, ya sea de tres meses o de seis meses, así como también darle el día proporcional al contrato. La finalidad de las vacaciones es que la persona pueda recrearse y convivir con su familia, si no se les da un día por lo menos de todo el tiempo que labora, esta finalidad no se estaría llevando a cabo.

¹⁷¹Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p. 292

Grafica 8. Trabajo de campo



De la población en general, es mayor el porcentaje de personas que si reciben esta prestación laboral para su beneficio, siendo una minoría la que manifiesta no recibir ningún tipo de pago por concepto de vacaciones.

4.7.5. Salario

Este ha sido y es un tema muy debatido, pues entra en juego lo más importante para el trabajador, pues es lo que le permite alcázar una vida digna, estable y adquirir un patrimonio propio “... el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia”¹⁷²

El artículo quinto de la Constitución dice “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”¹⁷³ La LFT dice que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Además la fracs. X del artículo 123, especifica la manera en la cual deberá pagarse:

“El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.”¹⁷⁴

¹⁷²Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. P293

¹⁷³ CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

¹⁷⁴ Ibid.

El salario contiene características fundamentales, entre ellas están:

El salario debe ser remunerador, que de acuerdo con el artículo 85 de la LFT, el salario nunca debe ser menor al fijado como mínimo de acuerdo a esta Ley. A demás de establecerse de acuerdo a las condiciones de trabajo bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Debe ser suficiente, es decir que debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Debe cubrirse periódicamente, el artículo 5º fracción VII de la LFT dice que el salario se deberá cubrir en un plazo mayor de una semana, para quienes desempeñan un trabajo material, y quince días para los demás trabajadores.

El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal, la LFT determina que el salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

4.7.6. Salario mínimo

La LFT en el artículo 90 dice que “el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.”¹⁷⁵ Y este debe ser suficiente para satisfacer todas las necesidades, tanto familiares, sociales y culturales, como de educación para sus hijos entre otros. Prevé por instituciones creadas por

¹⁷⁵ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

el Estado para la protección del salario mínimo del trabajador. Así lo establece también la Constitución Federal.

Un trabajador, al ganar un salario mínimo, debe cotizar a la seguridad social con dicho emolumento, con el fin de asegurarle los derechos mínimos en materia de seguridad social.¹⁷⁶

Actualmente el salario mínimo general en el estado de Quintana Roo y en toda la República mexicana, es de 73.04 pesos diarios.¹⁷⁷

Para los trabajadores de vigilancia la tabla de salarios mínimos establece una cantidad de 94.30. Los trabajadores que laboran en el área de vigilantes en el estado de Quintana Roo que son contratados por el régimen de contratación perciben un salario de 93 diarios, inferior al establecido por las normas.

En el estudio de campo realizado, dentro del rango establecido para los salarios que percibe cada trabajador no es notable una discriminación por cuestión de género, ya que ambos reciben un salario igual por el mismo trabajo, pero podría relacionarse la percepción del salario mínimo con el grado de estudio de las personas e incluso con la edad. Debido a que entre mayor grado de estudio más ingresos percibe pero eso podría contrarrestarse con las horas que tiene que cumplir como jornada laboral.

En cuanto a los ingresos que percibe un trabajador, empleado por una empresa de seguridad privada en Chetumal Q. Roo el mayor porcentaje entre hombres y mujeres es de \$ 93- 12

¹⁷⁶ Los diez temas fundamentales de la reforma laboral. [En línea] Consultada: 26 abril 2016

Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10789.pdf>

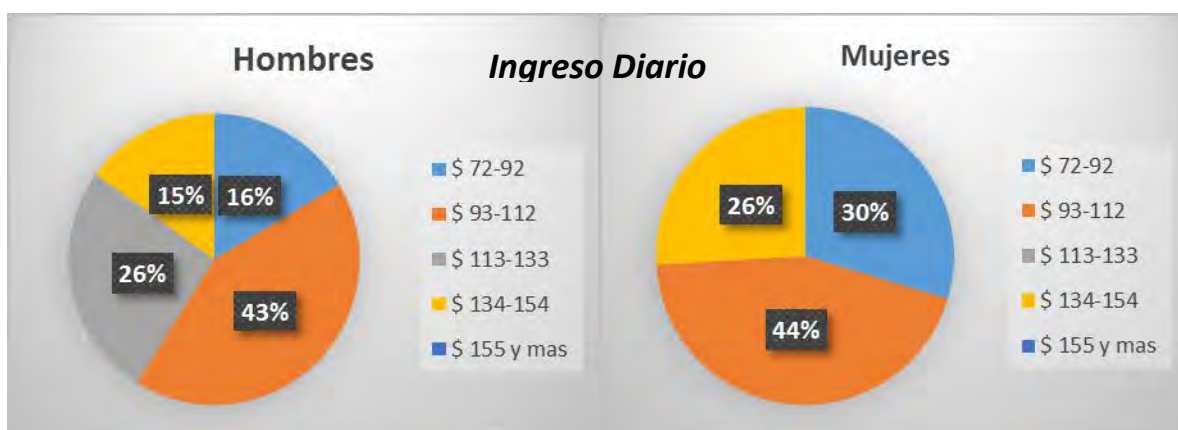
¹⁷⁷ Comisión nacional de salarios mínimos [En Línea] Consulta: 10 junio 16

Disponible en: http://www.conasami.gob.mx/bol_salario_minimo_2016_11122015.html

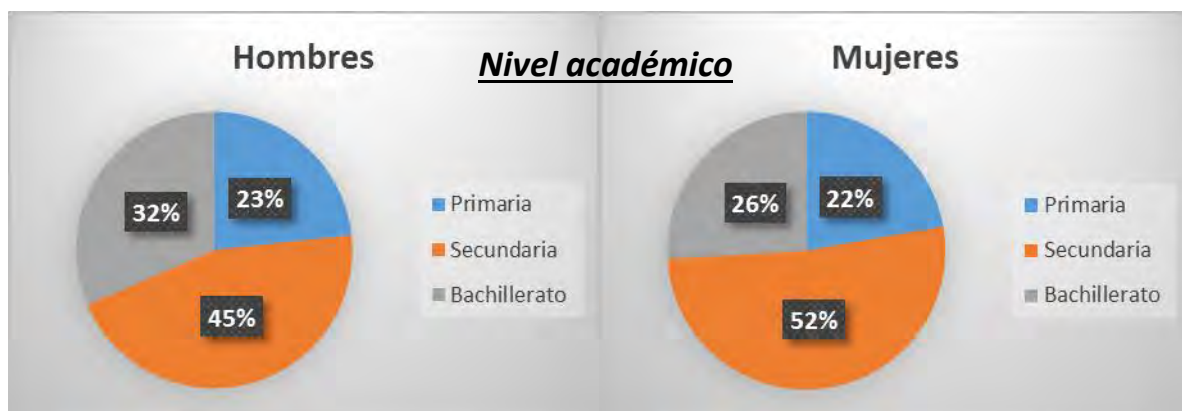
pesos diarios. El 26 % de los hombres percibe \$113-133 pesos diarios, mientras que ninguna mujer percibe ese ingreso. El 16 % de hombres manifestó que percibe un ingreso de \$72- 92 pesos diarios, el 30 % de las mujeres percibe el mismo ingreso, siendo un porcentaje mayor entre las mujeres, el 15 % de hombres percibe alrededor de \$134- 154 entre las mujeres este porcentaje es más elevado con un 26 % representativo.

Las gráficas siguientes muestran los resultados obtenidos en las encuestas realizadas. Notándose el ingreso diario que perciben los hombres y las mujeres desempeñándose en los mismos trabajos, distintas empresas.

Grafica 9. Trabajo de campo



Grafica 10. Trabajo de campo



4.7.7. Pago de utilidades

Este derecho nació gracias a los diputados Múgica, Recio, Colunga, Román y Monzón, que componían la Primera Comisión de la Constitución de la Asamblea, pues en su dictamen del veintitrés de enero de 1917, incluyeron un bello párrafo a favor de los trabajadores, diciendo:

“Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en la que presten sus servicios. A primera vista parecerá está una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñara sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; y el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario”.¹⁷⁸

El reparto de utilidades es una prestación que se otorga a todos los empleados por haber contribuido a las ganancias que tuvo la empresa para la que laboraron, durante un periodo determinado, esto se realiza con la finalidad de incentivar a los trabajadores.¹⁷⁹

Este derecho está regulado en la Constitución Federal en la fracción IX del artículo 123, donde expresa que los trabajadores tendrán derecho a una participación de utilidades de la empresa. En el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo se dispone el porcentaje que deberán recibir, el cual será el que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.¹⁸⁰

La Ley en su artículo 126 exceptúa de la obligación de repartir utilidades a:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

¹⁷⁸ Cueva M. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. p. 325

¹⁷⁹ Reparto de utilidades. [En línea] Consultada: 01 mayo 2016

Disponible en: <http://www.soyconta.mx/reparto-de-utilidades-empresas/>

¹⁸⁰ CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf

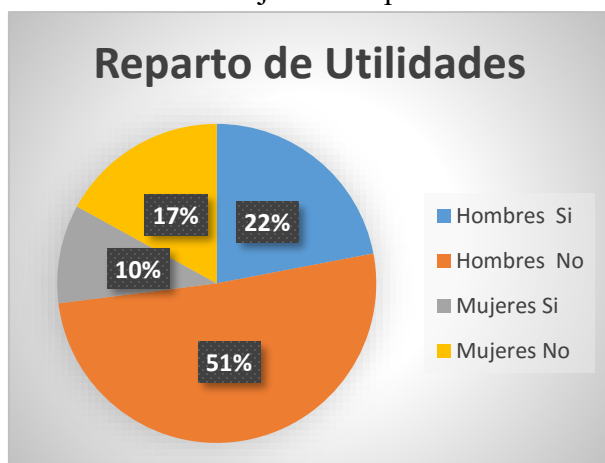
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento...
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria...

Es razonable la excepción que la ley expresa sobre las primeras tres fracciones, puesto que los primeros años de la empresa se ponen a prueba el servicio o el producto, esto permite mayor beneficio y estabilidad a la empresa.

Las fracciones siguientes contienen un principio absoluto por el cual se exonera del pago del reparto de utilidades. “Es lógico que a este tipo de instituciones, cuyo fin está totalmente alejado de la obtención de lucro, se les evite un pago tan oneroso como el de las utilidades. En contra de esta excepción se arguye que igual se cansa el maestro o la enfermera de una escuela o de un sanatorio que funciona como empresa, que el maestro o enfermera de instituciones sin ánimos de lucro. Si bien esto es cierto, cabe recordar que el fin del reparto de utilidades no es retribuir la fuerza que el trabajador gasta, ya que ese es el fin del salario; el del reparto reside fundamentalmente en el principio de que si el patrón obtiene una ganancia con la fuerza del trabajador, es justo que este reciba parte de esa ganancia, de la cual es creador.”¹⁸¹

¹⁸¹Breña, F. *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*. México Ed. Oxford, 2013. pp. 85-86

Grafica 11. Trabajo de campo



La siguiente grafica muestra lo que los trabajadores manifestaron acerca de esta prestación que la empresa para la cual trabajan les ofrece.

Del 73 por ciento de la población masculina un 51 % de hombres manifestó que no les pagan utilidades, el resto dijo que si les pagan.

En el caso de la población femenina el 17 % manifestó que no reciben ningún pago por utilidades de la empresa para la cual trabajan, el 10 % restante declaro que la empresa si les paga utilidades.

4.7.8. Estabilidad laboral

La idea de la estabilidad en el trabajo fue una creación de los Constituyentes de Querétaro de 1917, con la finalidad de dar seguridad a la vida obrera, ya que al adquirir el trabajador su estabilidad en el trabajo se constituye su antigüedad, generadora a la vez de otros derechos.

“La estabilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o se volverían precarios, por lo menos”.¹⁸²

La estabilidad es una garantía para el trabajador, de no ser despedido injustificadamente por su patrón, dejándolo en un estado de vulnerabilidad

¹⁸² Ibid., p. 416

La estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice en aplicación el artículo quinto de la constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra parte, que es un deber para el patrono.

La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble, es un derecho de cada trabajador permanecer en su trabajo, siempre y cuando no de motivos para que se rompa la relación de trabajo, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo.¹⁸³

Podemos hablar sobre dos tipos de estabilidad, la absoluta y la relativa, cuando hablamos de estabilidad absoluta, nos referimos a que el patrón no puede disolver una relación de trabajo, por el simple de que así lo decida, sino que tendrá que probar una causa justificada para el rompimiento de esta relación de trabajo que acreditarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje si el trabajador está inconforme, y este trabajador tiene el derecho de ser reincorporado en su trabajo. La estabilidad relativa, si queda a disposición del patrón de despedirle, y ser indemnizado sin derecho a permanecer en la empresa para la cual trabaja.

Este derecho se ha ido perdiendo y violentando de manera constante, las empresas de subcontratación, al emplear a sus trabajadores, estos son contratados de manera temporal, el contrato por el cual se crea la relación de trabajo, se les renueva cada seis meses, esto ocasiona que no tengan una estabilidad laboral, ya que en cualquier momento la empresa puede despedirlo, sin responsabilidad alguna para ella. Y como antes se mencionaba este derecho va de la mano con el derecho de antigüedad, si no se tienen una estabilidad laboral, no se podrá obtener el derecho consecutivo de generar antigüedad y este a su vez una provisión para la vejez.

¹⁸³Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p. 220

4.7.9. Antigüedad

La Ley de 1931 no menciona la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad.¹⁸⁴

“La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc. O los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de *fondo de ahorro*, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social”¹⁸⁵

La antigüedad es un derecho que se adquiere por dos razones: la primera es la realización del trabajo con un mínimo de cumplimiento, ya que de no ser así, el trabajador sería despedido, y el paso del tiempo.

La antigüedad de un trabajador genera beneficios a la empresa porque le reporta estabilidad y permanencia; además, gracias a estos dos factores, el patrón puede tener una planta experimentada de trabajadores, y muchas veces de alta confianza, en quienes descargue mucho de su trabajo personal como patrón. Este beneficio mutuo, basado en la realización satisfactoria del trabajo y en el paso del tiempo, dio lugar a otra serie de derechos como el aumento del periodo vacacional, el derecho al ascenso y a la preferencia ante diversas alternativas y, sobre todo, el derecho a la prima de antigüedad.¹⁸⁶

¹⁸⁴Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p. 416

¹⁸⁵ *Ibid.*, p. 418

¹⁸⁶Breña, F. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. México Ed. Oxford, 2013. pp. 114-115

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, esto según lo establece la LFT en su artículo 162 primer párrafo. A demás regula todo lo referente al derecho de antigüedad y como deberá pagarse:

“Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

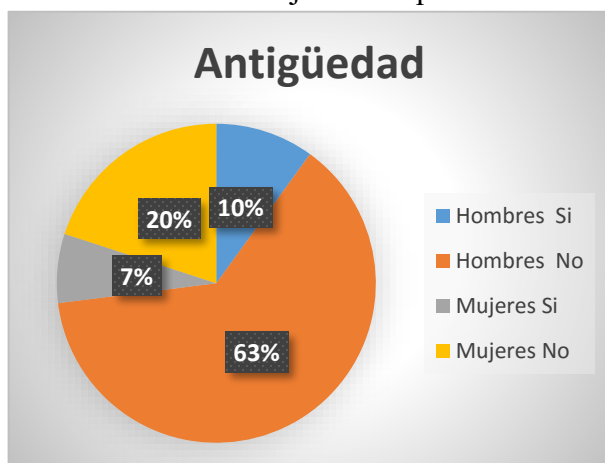
- ❖ La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- ❖ Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- ❖ La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos...
- ❖ Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento... el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;
- ❖ En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- ❖ La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”¹⁸⁷

La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, que debe tener todo trabajador.

¹⁸⁷¹⁸⁷ Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Grafica 12. Trabajo de campo



Los trabajadores que son contratados bajo esta modalidad de subcontratación, son empleados de temporada, estos firman contratos cada determinado tiempo, esto provoca que no puedan generar esta prestación que la ley les concede, sin embargo hay pequeñas excepciones, puesto que en la Ciudad de Chetumal Quintana Roo si hay empresas que ofrecen esta prestación y las pagan, aunque sea la

minoría.

De las personas encuestadas solo el 10 % de los hombres y el 7 % de las mujeres manifestaron que si reciben el pago por concepto de antigüedad, mientras que el 63 % de los hombres y el 20 % de las mujeres no reciben esta prestación

4.7.10. Aguinaldo

El artículo 87 de la LFT dice: “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.”¹⁸⁸

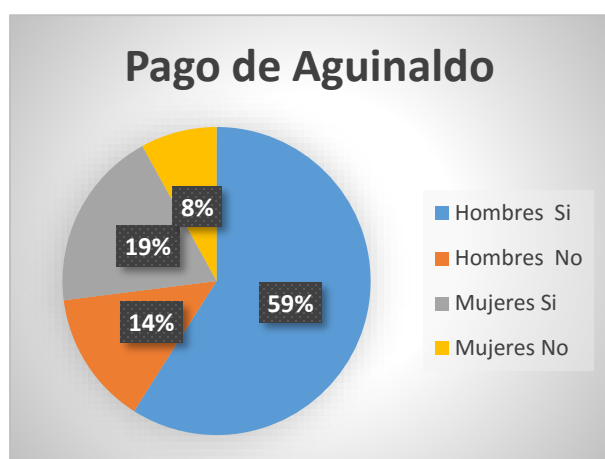
¹⁸⁸Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

La exposición de motivos para la creación de este derecho es con respecto a las costumbres que se celebran en el país mexicano, lo que ocasiona que las personas tengan gastos extraordinarios que no puedan cubrir con su salario normal.

El aguinaldo es un derecho que toda persona tiene, sin importar el tiempo que lleven laborando en la empresa, ni el tipo de contrato que tengan, e incluso a los trabajadores eventuales tienen este derecho a recibir una parte proporcional por el tiempo que laboren.

Grafica 13. Trabajo de campo



El aguinaldo como se había mencionado es el derecho que tiene todo trabajador de percibir cada año por sus servicios, en las empresas de seguridad privada de la Ciudad de Chetumal, a pesar de que contratan a sus trabajadores por medio de contratos temporales si les ofrecen esta prestación. Entre hombres y mujeres encuestados la mayoría representativa manifestó que si reciben un pago proporcional

por su aguinaldo, solo el 22 % de la población en general manifestó no recibir ningún pago por concepto de aguinaldo.

4.7.11. Escalafón

Escalafón es el derecho que tiene todo trabajador en su ámbito laboral a poder ir adquiriendo nueva jerarquía, ir ascendiendo en las actividades y puestos que realiza. La LFT regula este derecho, como un derecho de preferencia por laborar en cualquier institución, si la persona cuenta con la capacidad y preparación para ese nuevo puesto.

Existen leyes que regulan este derecho, incluso se han creado reglamentos para determinados oficios, como los que brinda el estado.

“El principio de estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso, se hallan en una relación dialéctica pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquella, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio, el ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social”.¹⁸⁹

Existen dos sistemas generales sobre el problema para cubrir vacantes, el primero se conoce con el nombre de *escalafón ciego* pues toma en consideración, solamente la antigüedad, sin ninguna otra característica; el segundo se conoce con el nombre de *asenso por capacidad* y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma exclusiva la capacidad y preparación.¹⁹⁰ Esto puede darse con razón al puesto que tenga la vacante.

El primero tiene el inconveniente de que anula la iniciativa de los trabajadores ya que saben que es suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos, pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, y obtiene el nuevo puesto una persona que aunque sea reciente en la empresa tenga mayores conocimientos que aquel que ya haya durado muchos tiempo más en la empresa.¹⁹¹

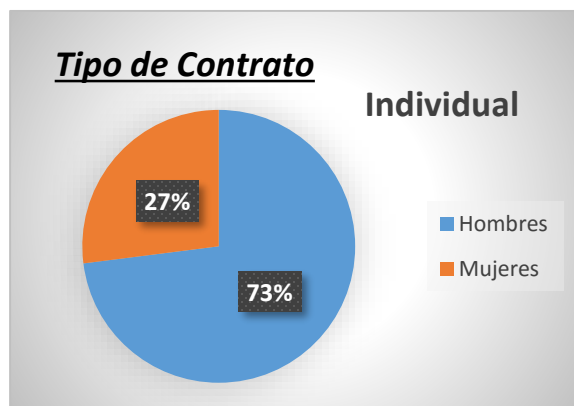
¹⁸⁹ Cueva M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Ed. Porrúa, 1993. pp. 431 y 432

¹⁹⁰ *Ibid.*, P. 433

¹⁹¹ *Ibid.*, P. 433

4.8. Modalidades de Contratación de las empresas de Seguridad Privada en Chetumal Q. Roo

Grafica 14. Trabajo de campo

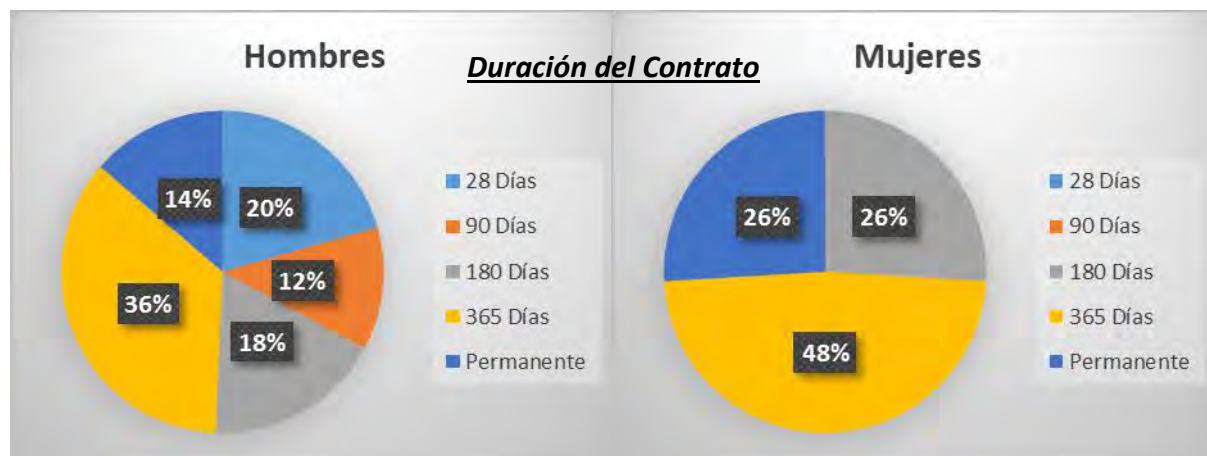


Las empresas de Seguridad Privada que están en la Ciudad de Chetumal Q. Roo, contratan a su personal a través de contratos en los cuales se establecen, las condiciones de trabajo, cuáles son las prestaciones que tendrán por laborar en esa empresa. El contrato por el cual se crea la relación laboral, son contratos individuales, temporales y con una duración máxima de un año.

Solo un porcentaje menor de las empresas privadas contrata a su personal por contratos permanentes y cumpliendo con todo lo que la ley les pide. Muchas de estas empresas, prefieren realizar contratos por 28 días, otras por 90 días y otras más por 180 días y hasta por un año.

Del estudio de campo realizado, a través de las gráficas siguientes, se puede notar cual es el porcentaje representativo de las personas que laboran en estas empresas.

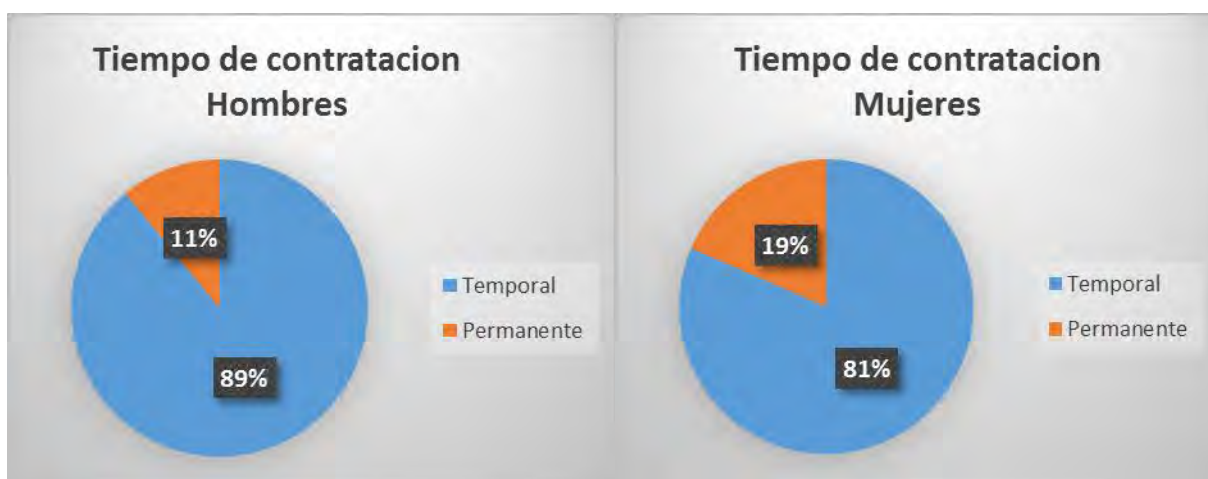
Grafica 15. Trabajo de campo



Entre la población femenina el porcentaje mayor labora por contratos de un año, el otro restante son contratados por 180 días lo equivalente a 6 meses de trabajo y el 26 % las contratan de manera permanente.

En el caso de los hombres existe una variedad en cuanto a su contratación el 12 % firman contratos cada 90 días, el 14 % menciona que su contrato es por tiempo indefinido, el 18 % renuevan sus contratos cada 6 meses, el 20 % cada 28 días. La parte más representativa con un 36 % firman contratos cada año.

Grafica 16. Trabajo de campo



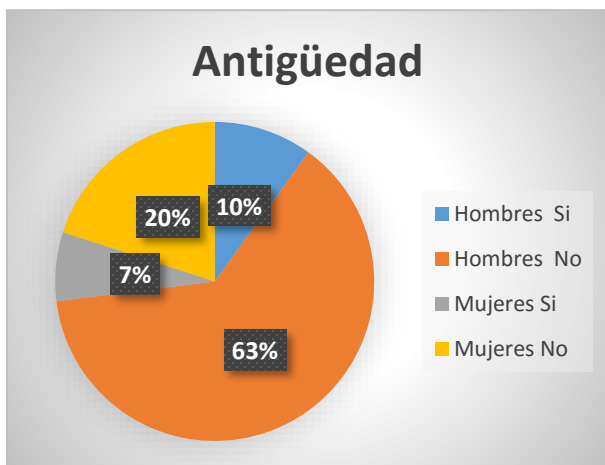
Solo un 11 % de los hombres y un 19% de las mujeres son contratados permanentemente. La gran mayoría de hombres y mujeres, no tienen una estabilidad laboral, puesto que son contratados de manera temporal, dando lugar a que en cualquier momento de la terminación del contrato se rompa la relación laboral, dejando al empleado en un estado de indefensión.

4.9 Modalidades de Liquidación de la relación laboral de los trabajadores de las empresas privadas de Chetumal Q. Roo

En el estudio de campo realizado a través de las encuestas se llegó a la conclusión de que a la mayoría de los trabajadores de las empresas de seguridad privada de Chetumal al momento de terminarse la relación laboral se les liquida. Estos no tienen conocimiento de lo que le pagan en su liquidación.

Un porcentaje menor de la población encuestada, dice que las únicas prestaciones que les pagan son aguinaldo y vacaciones, desconocen si se les paga la parte proporcional de utilidades. Al ser trabajadores donde la relación se establece por medio de contratos de un mes, tres meses o seis meses, solo les pagan hasta tres días de trabajo, sin ninguna prima vacacional.

Grafica 17. Trabajo de campo



Solo el 17 % de la población encuestada se les paga antigüedad, esto tomado en base a las personas que mencionaron generar antigüedad en su trabajo.

Ninguna persona recibe alguna compensación extraordinaria por haber laborado en dicha empresa.

CONCLUSIONES

El estudio de campo realizado en la Ciudad de Chetumal Quintana Roo a los trabajadores de las empresas de seguridad privada, ha tenido resultados muy similares a los realizados a lo largo de esta investigación.

Primero es notorio el hecho de que estas empresas no estén cumpliendo con la normativa laboral. Se pudo comprobar a través de la junta de conciliación y arbitraje local de la ciudad, que son muchas las quejas de los trabajadores derivadas de esta relación laboral, es decir la de subcontratación.

Segundo las principales quejas que se obtienen son la falta de seguro médico, el bajo salario que perciben, las extensas jornadas laborales y en muchas ocasiones el despido injustificado.

Tercero la gran mayoría de los trabajadores encuestados mencionan que las condiciones en las que laboran son deplorables, puesto que no tienen seguro médico, sino hasta pasado un tiempo determinado como de tres o cuatro meses, no tienen un trabajo estable pues su contrato es renovado cada mes, cada tres meses, cada seis meses o cada año. Esto es una vulneración a sus derechos pues no permite que generen antigüedad. Muchos fueron los que manifestaron que llevan trabajado para estas empresas hasta cinco años y no perciben alguna prestación por antigüedad.

Cuarto en la mayoría de los casos las empresas ofrecen el pago proporcional de vacaciones que debe percibir el trabajador incluso el aguinaldo, pero esto es apenas remunerativo. Ya que los contratos son temporales no se les paga lo que le debería corresponder a cada trabajador, omitiendo la prima vacacional.

Quinto el salario que percibe la gran mayoría de los trabajadores es de \$93 pesos diarios, siendo esto menor a lo establecido en el tabulador de salarios mínimos, como una profesión, teniendo en consideración que el salario mínimo es de \$73.04 pesos, y que para estas personas el salario mínimo debe ser de \$94. 30 pesos.

Sexto las jornadas de trabajo en las que tienen que laborar siempre exceden las 10 horas de trabajo, pues laboran 12 horas al día, mencionan que si un suplente no llega a cubrirlos la empresa les solicita que laboren una jornada más de 12 horas en la cual no reciben un pago extra por las horas laboradas, solo un salario normal, teniendo en cuenta lo que establece la ley federal del trabajo sobre el pago de las horas extras y las horas que son permitidas para laborarlas.

Séptimo en cuanto al reparto de utilidades que le corresponde al trabajador, la mayoría de los encuestados no reciben ningún pago por esta prestación, incluso hasta desconocen este derecho que tienen. A las personas que si les han pago las utilidades de la empresa mencionan que no siempre se las pagan, un año si de los pagan otro año no.

Octavo a nivel internacional existen convenios como el C181 creado por la Organización Internacional del Trabajo y del cual México forma parte, en el que se prevén las condiciones del trabajador en las empresas de subcontratación. Sin embargo, como resultado del estudio de campo se puede observar que se omiten de igual manera las normas internacionales. El problema no son las leyes creadas para la regulación pues son suficientes para garantizar la armonía en la sociedad, sino que estas no se están cumpliendo, es necesario vigilar su cumplimiento en lugar de seguir creando más leyes.

PROPUESTA

Una de los problemas poco tratados en nuestra sociedad, que es al mismo tiempo un derecho que tenemos todos los seres humanos, es el trabajo. Si se tiene un trabajo digno como lo expresa la misma constitución en su artículo 123, las personas podrán tener un mejor nivel de vida. Los padres de familia podrán solventar los gastos que tienen, en los ámbitos económicos, culturales y sociales.

El trabajo en México se ha vuelto más difícil y más precario, las personas al no encontrar un trabajo que le ayude a solventar sus necesidades, se ven en la necesidad de caer en actos ilícitos, o aceptar trabajos que apenas y pueden ser remunerativos. La situación económica en el país es un factor determinante por lo cual el trabajador, conscientemente, permite estas faltas a las normas laborales vulnerando sus derechos.

La figura del Outsourcing o subcontratación ha venido precarizando el trabajo en México, es por ese motivo que surgió en mí la inquietud de investigar como este régimen de subcontratación ha afectado o beneficiado a nuestra población en la ciudad de Chetumal, Q. Roo. Si ha sido suficiente la reforma realizada en el año 2012 y si se está llevando a cabo.

Mi propuesta en este tema de subcontratación, va en relación con mejorar las condiciones de los trabajadores que laboran en estas empresas privadas, de alguna manera benefician a nuestra sociedad porque generan más empleos, el problema radica en la forma en que son llevados a cabo y los derechos de los trabajadores que no se están cumpliendo.

Primero: considero necesario, que la Secretaria de trabajo y previsión social, supervise de manera constante el funcionamiento de estas empresas de seguridad privada. No solo para garantizar que cumplan con todas las normas de seguridad e higiene, sino también para verificar la observancia de los derechos establecidos para con los trabajadores.

Si bien es cierto existen actualmente protocolos de inspección para determinadas empresas, estableciendo ciertos requisitos de los cuales deben cumplir al 100% para poder continuar con su funcionamiento, de igual manera se debiese aplicar para las empresas de seguridad privada de la ciudad de Chetumal, pues su funcionamiento como empresas no son totalmente supervisadas, y suelen ser de manera inconstante, lo que ocasiona que existan ciertos lineamientos marcados por la ley a favor de los trabajadores, que no son cumplidos adecuadamente.

Por esa razón es necesario que la inspección a las empresas se haga de manera constante, sería conveniente que contraten a más personal para realizar esta tarea de vigilancia pues son muchas las empresas a las que es necesario supervisar y así poder tener la certeza de que los derechos de los trabajadores laborando en las empresas de seguridad privada se cumplan conforme a lo establecido en la ley.

Segundo en cuanto a las jornadas laborales de los trabajadores, para que la empresa no se vea afectadas económica y jurídicamente, preservando al mismo tiempo el derecho del trabajador, es que se apeguen a lo que ley establece, bajo condiciones de que al no hacerlo, pueden tener alguna sanción por parte de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

Tercero en cuanto al pago de horas extras, considero que la empresa, en lugar de pagar a los trabajadores que ya tiene a su servicio horas extras, contrate a más personal para que cubra el tiempo en el cual no hay ningún empleado. Se evitaría pagar horas extras y pagaría una jornada normal. Esto también puede ir en relación con las jornadas laborales, pues entre más trabajadores tenga puede cubrir hasta tres veces la jornada de un día.

Si bien es cierto, nuestro sistema capitalista busca siempre ganar, las ganancias, la mayoría de las veces son en beneficio del patrón, siendo el trabajador quien ayuda a producirlas, es justo, que reciban una remuneración lo más adecuada para ellos.

Cuarto es de vital importancia que se cree un sindicato que vigile el cumplimiento de los derechos de estos trabajadores. Muchos de ellos no reciben un seguro médico al momento de entrar en la empresa, eso es una vulneración grave a sus derechos, ninguna persona está exenta a sufrir algún accidente dentro y fuera de su trabajo. Esto también es benéfico para la empresa, pues si al trabajador le llegase a pasar algo dentro de su trabajo, la empresa tendrá que hacerse responsable totalmente de todos los gastos que surjan por el empleado inclusive la indemnización.

Como es perceptible a simple vista, estas empresas no cumplen con la normativa laboral, vulnerando en todo momento los derechos del trabajador. La situación actual de los trabajadores empleados por las empresas de seguridad privada es precaria, en otros países este problema ha sido debidamente regulado, las empresas se apegan a las normas de su país y eso ocasiona que exista una armonización entre lo económico y el derecho.

Si en México se llevara a cabo lo que las leyes prevén, nuestro país sería más justo, existiría menos delincuencia y más familias con una calidad de vida mejor que la que ahora se tienen.

Es increíble, que a pesar de ser una sociedad que ha ido evolucionando en muchos ámbitos de la vida cotidiana, uno de los principales derechos de todo ser humano se siga vulnerando ocasionando un atraso social y económico. Lo cual ya debiera estar superado en este sistema capitalista que no solo busca el incremento del capital sino también el crecimiento personal y social.

Es a partir de pequeños cambios que nuestra sociedad puede ir avanzando hacia un futuro mejor.

BIBLIOGRAFÍA

- Bailón R. Legislación Laboral. México Ed. Limus, 1992 pp. 43 y 44
- Barroso J. Derecho Internacional del trabajo. México Ed. Porrúa, 1987. p 31
- Breña, F. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. México Ed. Oxford, 2013 p. 16
- Capital. [En línea] Consultada: 09 junio 2016
 Disponible en: <http://www.economia48.com/spa/d/capital/capital.htm>
- Causa y efecto de la reforma laboral Outsourcing. p.6 [En línea] Consultada: 12 mayo 2016
 Disponible en: http://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf
- Charles L. La subcontratación de bienes y servicios. Buenos aires Ed. Paidós, 2003. p. 21
- Como crear una empresa en México. [En línea] Consultada: 25 abril 2016
 Disponible en: <http://www.pymerang.com/emprender/740-que-es-el-registro-unico-de-proponentes-en-colombia>
- Comisión nacional de salarios mínimos [En Línea] Consulta: 10 junio 2016
 Disponible en: http://www.conasami.gob.mx/bol_salario_minimo_2016_11122015.html
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos [En Línea] Consulta: 26 mayo 2016
 Disponible en: http://www.ccinshae.salud.gob.mx/descargas/constitucion/66_D_4131_07-07-2015.pdf
- CPEUM de 1917 [En Línea] Consulta 27 mayo 2016
 Disponible en: <http://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/022.pdf>
- CPEUM vigente en 2016 [En Línea] Consulta: 27 mayo 2016
 Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf
- C181 convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 [En línea] Consultada: 27 mayo 2016
 Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_162742.pdf
- Concepto de patrón. [En línea] Consultada: 28 enero 2016
 Disponible en: <http://deconceptos.com/general/patron>
- Contratos [En línea] Consultada: 30 enero 2016
 Disponible en: <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/tipos-contratos/tiempo-parcial/contrato-tiempo-parcial.html>
- ¹ Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1993. p 26
- Dávalos J. Derecho individual del trabajo. México Ed. Porrúa, 2008. pp. 44-48
- De Buen N. Derecho del Trabajo. México Ed. Porrúa, 1994. p 420
- Definición de obrero. [En línea] Consultada: 28 enero 2016
 Disponible en: <http://definicion.mx/obrero/>
- Definición de empresa. [En línea] Consultada: 25 abril 2016
 Disponible en: <http://www.definicionabc.com/economia/empresa.php>
- Derecho internacional del trabajo. [En línea] Consultada: 25 mayo 2016
 Disponible en: <http://www.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/curricular/clase-dimension-social-mercosur.pdf>
- El capital de Karl Marx. [En línea] Consultada: 28 enero 2016
 Disponible en: <http://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/economia-para-iniciados-el-capital-de-karl-marx.html>

- EL outsourcing en la reforma laboral [En línea] Consultada: 15 marzo 2016
 Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2013/07/27/politica/013a1pol>
- Encuesta nacional de victimización y percepción sobre seguridad pública [En línea] Consultada: 07 junio 2016
 Disponible en: file:///C:/Users/1vett%20del%20Rocio/Downloads/envipe2014_qroo.pdf
- El seguro social [En línea] Consultada: 10 junio 2016
 Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1928/5.pdf>
- Exposición de motivos de la reforma laboral 2012 [En línea] Consultada: 05 abril 2016
-
- Formas de precariedad laboral [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
 Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=137>
- Fressmann R. *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*. México 2005. p 16 [En línea] Consultada: 20 abril 2016 Recuperado de:
<http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Libro%20Subcontratacion%20de%20mano%20de%20obra.pdf>
-
- Historia de la Ley Federal del Trabajo [En línea] Consultada: 08 mayo 2016
 Disponible en: https://www.abogadosenmexico.info/pagina_historia-de-la-ley-federal-del-trabajo/
-
- Implicaciones laborales del outsourcing [En línea] Consultada: 23 mayo 2016
 Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>
- Iniciativa para regular la subcontratación u “outsourcing” [En Línea] Consulta: 15 marzo 2016
 Disponible en: <http://davidmonreal.mx/iniciativa-para-regular-la-subcontratacion-u-outsourcing/>
- Institucionalidad en el actuar de las juntas de conciliación y arbitraje [En línea] Consulta: 01 mayo 2016
 Disponible en:
<http://www.unla.mx/iusunla41/reflexion/Inconstitucionalidad%20en%20el%20actuar%20de%20las%20juntas%20de%20conciliacion.htm>
- Innovación tecnológica como mecanismo para impulsar el crecimiento económico. Evidencia regional para México. [En línea] Consultada: 27 junio 2016
 Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000300002
-
- La nueva Reforma a la LFT algunos artículos. [En línea] Consultada: 10 junio 2016
 Disponible en: <http://blogs.periodistadigital.com/hermosillo.php/2012/10/02/la-nueva-reforma-a-ley-federal-del-traba>
- La organización internacional del trabajo. [En línea] Consultada: 18 abril 2016
 Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/HechosyDerechos/cont/9/art6.htm>
- Ley Federal del trabajo [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
 Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- Ley Organiza de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo Ley Federal del Trabajo. [En línea] Consultada: 09 junio 2016 Disponible en:
<http://cancun.gob.mx/transparencia/files/2011/09/admon.leyadmondeledodeqroo.pdf>
- Ley del Seguro Social [En línea] Consultada: 09 junio 2016
 Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf
- Los diez temas fundamentales de la reforma laboral. [En línea] Consultada: 26 abril 2016
 Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10789.pdf>

- Mandato constituyente de Ecuador [En línea] Consultada: 14 abril 2016
Disponible en: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/04/ecuador-mandato-constituyente-numero-8.pdf>
- Metodología de la investigación p. 34 [En línea] Consultada: 30 enero 2016
Disponible en: <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo++Gu%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- Nikitin, P. MANUAL DE ECONOMIA POLITICA. 1999. p. 8
Recuperado de: <http://www.formacion.psuw.org.ve/wp-content/uploads/2013/05/Manual-Economia-Politica.pdf>
- Orígenes del outsourcing. [En línea] Consultada: 15 abril 2016
Disponible en: <http://tercerizacionenmexico.jimdo.com/2-1-origen-del-outsourcing/>
- Outsourcing IMCP. [En línea] Consultada: 05 abril 2016
Disponible en: <http://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2013/10/CROSS-Infom-2013-10.pdf>
- Outsourcing, que es y cómo se aplica [En línea] Consultada: 15 abril 2016
Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/outourcing-que-es-y-como-se-aplica/>
- Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario p. 15 [En línea] Consultada: 24 mayo 2016
Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf
- Primera Ley Federal de Trabajo [En línea] Consultada: 08 mayo 2016
Disponible en: <http://www.poblanerias.com/2011/08/primera-ley-federal-del-trabajo-en-mexico/>
- Puntos clave del outsourcing. [En línea] Consultada: 15 abril 2016
Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-personales/2013/01/31/conozca-puntos-clave-outsourcing>
- ¿Qué es escalafón? [En línea] Consultada: 28 enero 2016
Disponible en: <http://es.thefreedictionary.com/escalaf%C3%B3n>
- Que es una empresa [En línea] Consultada: 16 junio 2016
Disponible en: <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html>
- Reparto de utilidades. [En línea] Consultada: 01 mayo 2016
Disponible en: <http://www.soyconta.mx/reparto-de-utilidades-empresas/>
- Sánchez A. La subcontratación: Un fenómeno Global. Pp. 103 y 104 [En línea] Consultada: 18 abril 2016
Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3008/6.pdf>
- Secretaría de seguridad pública [En línea] Consultada: 07 junio 2016
Disponible en: <http://sistemas.sspqroo.gob.mx/empresasprivadas/formatos/SEGURIDAD PRIVADA VIGENTE.pdf>

Seguridad social. [En línea] Consultada: 09 junio 2016

Disponible en: <https://www.escri-net.org/es/recursos/derecho-seguridad-social>

Subcontratación: relación laboral en cubierta [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/2222/4409>

Tabla elaborada por la Secretaria de trabajo y previsión social para los requisitos de inspección a las empresas.

Técnicas de investigación jurídica [En línea] Consultada: 23 mayo 2016

Disponible en: <http://cursos.aiu.edu/Tecnicas%20de%20Investigacion%20Juridica/PDF/Tema%201.pdf>

Técnicas de investigación jurídica UNAM. p. 30 [En línea] Consultada: 23 mayo 2016

Disponible en: <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-36-Tecnicas-de-Investigacion-Juridica.pdf>

Teoría de la relación laboral [En línea] Consultada: 24 mayo 2016

Disponible: <http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>

Tipos de contratos [En línea] Consultada: 30 enero 2016

Disponible en: <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/tipos-contratos/indefinido/contratos-indefinidos.html>

Tratados internacionales vigentes en México en materia de derechos sociales. p. 22 [En línea] Consultada: 27 mayo 2016

Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>

Victoria Basualdo y diego morales. La tercerización laboral /orígenes, impacto y claves para su análisis en américa latina. Argentina Ed, Siglo XXI. 2014. P.76

Witker J. Técnicas de investigación jurídica. México Ed. McGraw-Hill Interamericana, 1996. [En línea]

Consultada: 24 mayo 2016. Recuperado de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1933/4.pdf>