



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

BROCA JIMÉNEZ, Miguelina

CONTROVERSIAS DE LOS JUZGADORES

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 23, julio-diciembre, 2016, pp. 171-177

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429646533007>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

CONTROVERSIA DE LOS JUZGADORES

JUDGES' CONTROVERSY

LES POLÈMIQUES DES JUGES

Miguelina BROCA JIMÉNEZ

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enfoca en el análisis de interpretación de las nuevas reformas laborales en los artículos 15-A, 15-B y 15-C, 83 y 30., en favor del trabajador para que sus derechos laborales se respeten y cuente con seguridad social, así como impulsar al trabajador que esté en desarrollo y hace uso de estas figuras jurídicas para que las aproveche para que evolutive a través de buscar el conocimiento, desarrollando nuevas habilidades, destrezas, talentos, tener una actitud proactiva que le permita tener una visión holística para que sea competitivo.

Por otro lado, puede surgir una problemática de estas dos figuras jurídicas como la subcontratación y el salario por unidad de tiempo, que al asociarse corre el riesgo a que los patrones se aprovechen de los trabajadores con un salario menos, haciéndolos trabajar horarios completos sin proporcionar los derechos y prestaciones que corresponden a este otro tipo de contratación.

Ánálisis que beneficiará a los trabajadores que están en desarrollo y que les proporcionaría otras oportunidades de superación ya que ellos deciden qué periodo, cuánto tiempo trabajar, dónde y cómo trabajar bajo esta figura jurídica. El estudio es de tipo comparativo entre el actual sistema y los sistemas internacionales. Colateralmente será de beneficio para los legisladores, estudiantes, formadores de profesionales del derecho, empresas y los trabajadores, pero básicamente a estos últimos, así como a las familias de éstos y la comunidad en general.



Revista Latinoamericana de Derecho Social
Núm. 23, julio-diciembre de 2016, pp. 171-177

II. LA SUBCONTRATACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL

De acuerdo con el crecimiento y desarrollo socioeconómico, político y cultural que surgió a nivel mundial, se fue dando la pauta para que existieran estas figuras, las cuales en la inmediatez no fueron reconocidas legalmente sino en lo ordinario, dígase por la pobreza de conocimiento o por la necesidad de subsistir que el trabajador, obrero, proletariado, tenía en los siglos pasados. De acuerdo con Echaiz Moreno, los outsourcing han funcionado desde la revolución post-industrial y encuentran su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informática, para culminar con el modelo fordista.¹ Por otro lado, se encuentra la posición que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del outsourcing.²

III. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO, BAJO LA MODALIDAD DE SUBCONTRATACIÓN

La primera Ley Federal del Trabajo fue expedida el 18 de agosto de 1931, motivada por la necesidad de contar con un ordenamiento jurídico que permitiese resolver la problemática que existía por la aplicación de reglas imprecisas y, en ocasiones contradictorias, que derivaban de la aplicación de las propias disposiciones generales de la carta magna; la cual estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970. Una nueva ley laboral se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el 10. de abril de 1970, y contenía originalmente 890 artículos —de carácter permanente— y 18 artículos transitorios. De acuerdo con el primer artículo transitorio, la ley entraría en vigor el 1 de mayo de 1970 y dejaría sin efectos precisamente la expedida en 1931.³

En el sistema tradicional no existía la regulación de la figura de los llamados outsourcing, conocidos en México como subcontratación y externalización;

¹ Echaiz Moreno, D., “El contrato de outsourcing”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, vol. XLI, núm. 122, 2008, p. 763.

² *Ibidem*, p. 765.

³ Arellano, C. D. et al., *Reforma laboral del derecho del trabajo*, México, Secretaría de Gobernación, 2013, p. 20.

sin embargo, era una práctica que sí existía, mas no estaba regulada, según Almanza y Archundia, que inició en México hace cuarenta años cuando las compañías contrataban los servicios de vigilancia y limpieza de otras empresas; 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 y procesamientos de datos, entre muchas otras.⁴

A partir del 30 de noviembre de 2012 entró en vigencia la reforma a la LFT,⁵ reconociendo a la subcontratación y al salario por unidad de tiempo. Entre estas figuras que fueron adicionadas, recientemente se entrelazan otras figuras que ya estaban reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico, como:

Trabajador, a quien le resulta difícil muchas veces enfrentarse a las dos figuras antes mencionadas que fueron reconocidas jurídicamente en el ordenamiento laboral, por el desconocimiento de la interpretación de la propia ley y a sus derechos; por otra parte, el trabajador debe dejar a un lado la perspectiva que lo regresa al anterior sistema y buscar un enfoque proactivo que le permita hacer uso de estas nuevas alternativas de evolución a largo plazo. Como dice Marx, caracteriza al hombre como un ser dotado de un “principio de movimiento”, principio que determina su impulso para la creación, para la transformación de la realidad. Por lo que, el hombre no es un ser pasivo, sino activo.⁶ En la actual Ley Federal del Trabajo, el artículo 8o. establece que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.⁷

El “trabajo” proviene del latín *trabs, trabis* (traba, dificultad, impedimento). El trabajo que desde el ángulo puramente fisiológico *es una actividad, un quehacer, un desgaste de energías*, puede ser estudiado desde distintos puntos de vista. El

⁴ Almanza Martínez, Maricela et al., *El outsourcing y la planeación fiscal en México*, Universidad de Guanajuato, 2015, p. 25.

⁵ Miranda González, Sergio y Salgado Vera, María del Carmen, “La nueva Ley Federal del Trabajo en México formaliza la flexibilidad laboral”, *Revista de Análisis de Coyuntura Económica*, vol. VI, núm. 2, abril-junio de 2013, p. 17.

⁶ Echegoyen, O. J., *Historia de la filosofía*, vol. 3: *Filosofía contemporánea*.

⁷ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados, última reforma, México, 12 de junio de 2015.

trabajo es una actividad humana, como eje central de la vida supone relaciones entre los hombres.⁸

Mientras que nuestro ordenamiento jurídico del trabajo establece en el título primero, principios generales, artículo 3o., que el trabajo es un derecho y un deber social.⁹ En éste se exige respeto para las libertades y dignidad para quien lo presta, y debe llevarse a cabo en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.¹⁰

IV. EL SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO A NIVEL INTERNACIONAL

En Ecuador, el artículo 82 del Código del Trabajo vigente establece la figura jurídica de *remuneraciones por horas diarias, semanales y mensuales*; la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectorial, por lo que el salario mínimo es de 354/100 dólares por mes.¹¹

Los trabajadores que perciben el salario mínimo —en Australia— de 21 años en adelante ganan 15.96 dólares australianos por hora. Despues de impuestos y otras deducciones, eso equivale a 9.54 dólares estadounidenses, una vez que se toma en cuenta la diferencia en el costo de vida.¹²

V. EL SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO A NIVEL NACIONAL

Toda relación laboral consta de dos partes: patrón y trabajador, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores. Por consiguiente, el valor del trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta solamente a la ley

⁸ Bencomo E., Tania, “«El trabajo visto» desde una perspectiva social y jurídica”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 7, julio-diciembre de 2008, pp. 27-57.

⁹ Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ Peña Oviedo, V., *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Editorial Flores, 2015, p. 8.

¹¹ *Código de Trabajo*, Ecuador, Ediciones Legales, 2015.

¹² Petroff, A., “Los países con el mejor salario mínimo del mundo”, *CNNexpansión*, México, MMXV, núm. 1179, 15 de mayo de 2015.

de la oferta y de la demanda; el trabajador es un pilar básico de la productividad. Lo que permite que el salario debe satisfacer las necesidades de las más diversas índoless del trabajador y su familia, lo que se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador. El salario en un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; porque el salario debe ser digno, para que les permita al trabajador y a su familia tener un nivel de vida estable.¹³

El 30 de noviembre de 2012 la Ley Federal del Trabajo adiciona el artículo 83. Así, el salario puede fijarse por unidad de tiempo. Y en el segundo párrafo hace las especificaciones sobre esta nueva figura; el trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima laboral y se respeten los derechos laborales, y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.¹⁴

Arturo Argente, director del Departamento de Derecho del Tecnológico de Monterrey Campus Toluca, explica que la persona que trabaje cuatro horas tendría que recibir, como mínimo, los 62 pesos del salario mínimo, y no se le puede dar menos de esta cantidad, además de que tendrá las prestaciones de ley.

VI. CONCLUSIÓN

En comparación con la actual legislación mexicana la que deja al libre albedrío la decisión del acuerdo entre el patrón o subcontratista y el trabajador de convenir el monto que le deberán pagar al antes mencionado, y especificando que el ingreso que deberá percibir bajo esta modalidad no debe ser menor al de una jornada diaria —y el salario mínimo equivale a \$70— mientras que la legislación ecuatoriana sí especifica que se pagará en la proporcionalidad que corresponda a una jornada completa. Por lo que el salario básico mensual es de 354/100 dólares mensuales, lo que equivale a que un ciudadano de Ecu-

¹³ Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2007, pp. 182 y 199-201.

¹⁴ *Diario Oficial de la Federación*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 30 de noviembre de 2012.

dor percibe alrededor de 11.8 dólares diarios, y cada hora gana 1.47 dólares, convertidos a pesos mexicanos equivalen a \$24.78.

Analizando y comparando el nuevo sistema respecto al anterior, en este último estas figuras no estaban reconocidas; sin embargo, sí existían y a través de éstas se cometían un sinfín de violaciones, con la evasión de impuestos el trabajador recibía su remuneración económica por debajo del salario mínimo; las jornadas de trabajo eran más largas, no se respetaban los derechos laborales y no se manifestaba una seguridad social, puesto que los contratistas y el empresario tenían la ideología de hacerle un favor al trabajador al ofertar un trabajo con una remuneración económica miserable, pues no respetaban el límite de tiempo de la jornada laboral.

Actualmente existe el reconocimiento de estas dos figuras jurídicas; sin embargo, el artículo 83 en su segundo párrafo expresa que por ningún motivo el salario que reciba el trabajador será inferior al que corresponda a una jornada diaria; así que si hoy en día el obrero trabaja dos o tres horas el contratista tendrá que pagarle el salario igual o por encima del salario mínimo; también se le deben respetar los derechos laborales y de seguridad social, y si no se le respeta lo acordado podrá presentar una demanda ante el subcontratista y el patrón. El trabajador debe cambiar y evolucionar para que pueda decirle a éstos que es él quien les hace el favor y es quien decide cómo, dónde, cuándo y para quién trabajar; así como cuantas ofertas de trabajo podrá aceptar con base en sus finos intereses.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMANZA, M. M. y ARCHUNDIA, F. E., *El outsourcing y la planeación fiscal en México*, Universidad de Guanajuato, 2015, disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/#indice>.
- ARELLANO, C. D. et al., *Reforma laboral del derecho del trabajo*, México, Secretaría de Gobernación, 2013, disponible en: <http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>.
- BENCOMO E., Tania, ““El trabajo visto” desde una perspectiva social y jurídica”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 7, julio-diciembre de 2008, disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/7/art/art2.pdf>.

DÁVALOS, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2007.

Diario Oficial de la Federación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 30 de noviembre de 2012, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf.

ECHAIZ MORENO, D., “El contrato de outsourcing”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, vol. XLI, núm. 122, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/427/42712207>.

ECHEGOYEN, O. J., *Historia de la filosofía*, vol. 3: *Filosofía contemporánea*, disponible en: http://www.e-torredelbabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx_Trabajo.htm.

MIRANDA GONZÁLEZ, Sergio y SALGADO VERA, María del Carmen, “La nueva Ley Federal del Trabajo en México formaliza la flexibilidad laboral”, *Revista de Análisis de Coyuntura Económica*, vol. VI, núm. 2, abril-junio de 2013, disponible en: http://www.uaemex.mx/feconomia/Publicaciones/e602/Año_6_Num_2_Abril_Junio_2013_5.pdf.

PEÑA, O. V., *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Editorial Flores, 2015.

PETROFF, A., “Los países con el mejor salario mínimo del mundo”, *CNN Nexpansión*, México, núm. 1179, 15 de mayo de 2015, disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/mi-dinero/2015/05/15/los-paises-con-el-mejor-salario-minimo-del-mundo>.

SILVA MÉNDEZ, J. L., “¿Cómo se regula el outsourcing en México?”, *Cuestiones Constitucionales*, núm. 22, 2010, disponible en: <http://www.redalyc.org/articuloBasic.oa?id=88520288023>.

SUÁREZ, Belkys, “Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial”, *Observatorio Laboral*, 2011. 