



Universidad de Guadalajara

**Ponencia a presentarse en el  
IV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**  
Hermosillo, Sonora, México. 9 al 11 de abril de 2003

**Las Nuevas Formas de Contratación del Trabajo en Jalisco  
(Estudio de caso Industria Solectron)**

**Autor: Laura Georgina Fong Gollaz**  
*Profesora del Centro Universitario Costa Sur*

Autlán, Jalisco. Febrero 28 del 2003

# **LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJO EN JALISCO**

**(Estudio de caso: Industria Solectron)**

## **Presentación**

El presente trabajo es el resultado de la primera etapa de la investigación que realizo como alumna del Programa de Doctorado en el Centro Universitario de los Altos dependencia de la Universidad de Guadalajara y que tiene por título “Las modalidades de contratación para el trabajo de las corporaciones internacionales establecidas en México (Empresa Solectron Estudio de Caso)”.

EL objeto de estudio, que nos ocupa tiene una perspectiva interdisciplinaria económica y jurídica laboral, centrando el problema en ésta última; Esta presentación se ocupa de una parte de la investigación documental y contiene algunos datos empíricos que han servido de fundamento para establecer el planteamiento del problema, los objetivos generales y particulares, la pregunta de investigación e incluso la hipótesis.

## **I. Introducción**

Las vertientes del trabajo actualmente responden a corrientes neoliberales, contextualizando la sociedad en un marco económico. Estos efectos globales revolucionan el mundo, creando nuevas formas de producción y relaciones humanas.

Los cambios acelerados traen desajustes sociales y laborales, la tecnología desplaza gran número de trabajadores, incrementa el número de desempleados que en la mejor de las veces son recontratados de manera eventual o parcial, la demanda del empleo es un factor

que permite a los trabajadores aceptar la disminución de las condiciones de trabajo, las circunstancias en México reflejan escasez de capital para su inversión en proyectos económicos significativos, y desde luego insuficiencia de empleos, la inversión en el país a través del establecimiento de grandes empresas maquiladoras electrónicas y de otro tipo, consideramos no cumplen con los objetivos económicos en lo concerniente a los trabajadores y a la economía nacional, porque las condiciones que imponen los inversores trasnacionales no están en función de los principios de justicia y equidad en el trabajo.

Actualmente para conocer y comprender las condiciones de regulación de nuestro Derecho del Trabajo y las Formas de Contratación Laboral en Jalisco, es necesario discurrir al contexto mundial de los fenómenos sociales englobados, estos referentes nos permiten lograr nuestros objetivos como son, entender la evolución social de ello se deduce que todo gira entorno a lo económico, que éste es aspecto rector de los cambios sociales.

Por lo que hipotéticamente se plantea que las modalidades de contratación para el trabajo de las corporaciones internacionales, se realizan a través de diversas prácticas que generan mayores beneficios económicos a la empresa, al flexibilizar las condiciones de trabajo, que perjudican a los trabajadores al disminuirse las prestaciones laborales que les corresponden recibir en forma equitativa según lo ordena la normatividad laboral mexicana, por su desempeño en el proceso de producción. Una vez ubicado el planteamiento del problema al que nos suscribimos surge la siguiente pregunta:

a) ¿Cuáles son las nuevas formas de contratación de la empresa Solectron en Jalisco y como impactan en la normatividad del trabajo de nuestro país, (Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Convenios Internacionales y Jurisprudencia).

La justificación del presente trabajo pretende aportar elementos a la ciencia jurídica, que permita comprender el fenómeno de la integración económica actual y como repercute en

el contexto laboral mexicano, el que hasta hoy ha otorgado mayor importancia en el estudio del ámbito económico, sociológico y no tanto en lo jurídico.

Para el presente estudio es trascendental la descripción de este tipo de fenómenos y destacar las características de las diversas formas de contratación que se ofertan a los trabajadores que ingresan a laborar de manera directa e indirecta a éstas corporaciones multinacionales, dentro de las cuales se ubica a la empresa Solectron. Como son la contratación y subcontratación que se realiza con la participación de Agencias de Colocaciones, y que en forma común utilizan las empresas de su género que están establecidas en todo el mundo y por supuesto en nuestro país.

Jalisco como sede de empresas transnacionales del ramo de la electrónica, vive el fenómeno aquí descrito. Por ello la motivación de conocer y demostrar que en sus políticas de contratación laboral, dichas empresas infringen la normatividad laboral y con ello los principios del Derecho del Trabajo.

Se ha tomado como caso de estudio la empresa industria Solectron por ser una de la más representativa en la maquila en la rama electrónica en Jalisco, está ubicada en la población de Tlajomulco de Zúñiga en el kilómetro 6.5 de la carretera Guadalajara- Barra de Navidad.

Fue inaugurada en el año de 1997 por el entonces Presidente de México Ernesto Zedillo; es clasificada como empresa transnacional de capital estadounidense, la actividad productiva trascendente en esta empresa es la de ensamblado de computadoras, que principalmente abastece el mercado externo e internamente su cliente mayoritario es la IBM. Como fuente de trabajo el número de empleados en nómina con los que actualmente cuenta suman alrededor de 6,300 entre personal, administrativo, ingenieros, técnicos y obreros, recluta de manera directa en el caso de administrativos e ingenieros y en forma indirecta a través de catorce agencias de colocación para técnicos y obreros.



Estas agencias de colocación han proliferado y su concepto ha variado, hace algunos años tan sólo realizaba funciones de enlace entre el trabajador y el empleador, actualmente el papel que desempeña es de subcontratista de trabajadores.

### ***Perspectiva económica.***

Los años ochenta, muestran tendencias globalizadoras, orientadas a la integración económica de Estados Naciones para formar bloques y fortalecer sus relaciones de intercambio comercial. América Latina enfrenta crisis económica por los cambios de modelo económico. (Neffa 1999).

Surgen políticas en México con ésta tendencia para resolver la problemática, pues en el año de 1986, se firma el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio Internacional (GATT), con la intención de contribuir a la recuperación de la inestabilidad que se vive con la fuga de capitales, crea proyectos económicos para crear nuevas inversiones que favorezcan la exportación de manufacturas; y como estímulo a la competitividad y reciprocidad con el inversor extranjero: bajos salarios y reducción de aranceles lo que trae como consecuencia la desprotección del mercado interno.

México en su política de desarrollo económico celebra el Tratado Trilateral de Libre Comercio (TLCAN) con Estados Unidos y Canadá, (1993). El que incluye Acuerdos Paralelos en Materia Laboral, estos establecen acciones, entre ellas "crear un mercado amplio", la inversión extranjera llega y se asienta a todo lo largo y ancho de nuestro país en lugares estratégicos según la actividad a desarrollarse; primeramente en los estados fronterizos, (Reynoso 1994), en forma posterior cobra importancia el estado de Jalisco en cuanto a la industria manufacturera que genera un significativo número de empleos, ocupando un lugar preponderante la maquila para la exportación en que sobresalen los sectores de bienes básicos de capital y durables, sobre todo en eléctricos y electrónicos.

( De la O, M. 2000).

Involucrándose en el nuevo proceso a todos los sectores sociales para crecer las expectativas en todos los ámbitos, se insiste en la parte económica; como nación menos desarrollada se acepta condiciones flexibles que repercuten en la contratación comercial y de trabajo; en este último la clase trabajadora vive con incertidumbre, su falta de capacitación y adiestramiento en el trabajo en nuevas actividades productivas la desalienta, sin embargo termina sujetándose al “Pacto Económico” en favor de sanear la economía nacional; el sector industrial se manifiesta con temor ante su falta de competitividad por carecer de elementos como mano de obra calificada, tecnología y sobre todo capital suficiente para obtener una producción con las características de calidad que el mercado internacional requiere; negociando apoyos de parte del Gobierno.

A partir de ello, se origina el empleo precario, bajos salarios y reestructuración geográfica de la manufactura que se concentra en las fronteras del norte, trayendo como consecuencia desempleo en grandes áreas de nuestro país, creciendo la emigración rural-urbana y exterior; así como el empleo informal en áreas urbanas en el sector terciario de la economía (Hernández E., Garro N., Llamas I. 2000), la preocupación según señala De la Garza (2002) no es tanto el equilibrio económico sino el desarrollo

El neoliberalismo es un modelo complejo, de procesos contradictorios sometidos a la incertidumbre, de difícil explicación pasa de las dimensiones micro a las macroeconómicas, se define como la complementariedad y la coherencia entre los principios de gestión, organización interna de la firma, sus relaciones con la competencia, su articulación con las empresas subcontratistas, la relación laboral y el sistema educativo, sin olvidar la regulación macroeconómica teniendo en cuenta la historia, las tradiciones socio-culturales, las funciones del Estado. (Neffa 1999).

Sin duda De la Garza y Neffa nos describen con exactitud un modelo de producción con imprecisiones; que constriñe al contexto social y lo ciñe al sector económico, sin considerar que los actores involucrados necesariamente debemos participar en su ajuste a las características contextuales en un plano de igualdad, de equidad y libertad en el que el papel del Estado comprenda la regulación de estas relaciones.

El crecimiento de la inversión dinámica industrial de la entidad, crece de 154.8 millones de dólares a 795.2 entre 1984 y 1987 en el sector manufacturero y en maquila. Este sector en 1997 había instaladas 400 empresas de la electrónica en el estado, generando 19 mil empleos, destacan los proyectos de inversión a escala mundial, pero también los problemas de integración con la planta productiva local y su impacto en las relaciones laborales que cada vez tienden más a profundizar el modelo de flexibilidad en la contratación de la fuerza de trabajo, debido a la tradición de la pequeña empresa y las modalidades de subcontratación en algunas empresas transnacionales; se trata de articular el proyecto de apertura externa con la estructura tradicional productiva del estado, en donde el trabajo barato, la ausencia de garantías laborales y el perfil de bajas prestaciones dan sustento a la llamada flexibilidad al lado de prácticas de subcontratación de cierta tradición en el estado. (De la O, Maria 1999).

Si bien es cierto que las cifras alientan, también es cierto que las prácticas impuestas diluyen las esperanzas ya que igual encontramos la amenaza de los inversionistas con abandonar la plaza, y justifican su proceder manifestando que la permanencia depende de que las condiciones comerciales se ajusten a sus capacidades de manufactura y éstas a las necesidades de los clientes, motivándose constantes cambios del mercado mundial. (Alcaraz 2002).

“En Guadalajara, como en el resto del país se viven reformas globales significativas, prevalece un tiempo de transición y de cambio económico que provoca una acelerada diseminación de los conocimientos científicos, de la tecnología, la cultura y la comunicación, de la reestructuración del trabajo, la industria, la vida económica y la fragmentación y reorganización de los dominios de poder “ (Long, 1997: 1) ... Entre las dimensiones alteradas por la globalización resalta la flexibilización del trabajo que aplica novedosas estrategias laborales y empresariales que afectan las relaciones entre el capital y el trabajo, pues se pasa de una idea rígida laboral a otra más flexible” (Partida 1999).

## Perspectiva jurídica laboral

Lastra J. (1999) esboza “el neoliberalismo acaba con el proteccionismo de la producción y fuerza del trabajo para permitir la producción flexible; la regulación excesiva del Estado Benefactor pierde su utilidad ante la crisis, libera la economía y otorga concesiones al capital, por tanto resurge el liberalismo, y los procesos de integración económica y el empleo de nuevas tecnologías en la producción modifican en Europa y América el comportamiento y las formas de organizar del trabajo. Los empresarios reclaman todos los espacios de libertad en la gestión de las relaciones laborales, se adecua el trabajo humano a las exigencias de la economía, los tiempos cambian y desfavorecen a los trabajadores y al Derecho del Trabajo, el que debe subsistir sin tutela ni protección del Estado, que libera el capital y deja camino libre al mercado y relaciones comerciales, la oferta y la demanda rige e impone reglas no quiere trabas ni estorbos sociales que exigen seguridad y protección.”

De Buen N., (2001), describe los mecanismos empleados por los empresarios para disolver derechos de los trabajadores, fundados en que la subordinación no funciona actualmente por la complejidad del mundo empresarial, y que además les evita cumplir con sus responsabilidades patronales, tales como: Empresas Holdings<sup>1</sup>, Cooperativas de mano de obra<sup>2</sup>, lo que va en contra del derecho constitucional de los trabajadores.

Con ello, vuelven las prácticas contractuales civiles, de comisión mercantil, pago de primas de transferencia en detrimento de los trabajadores, logrando el desarrollo capitalista, que pone en crisis del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Erróneamente muchas empresas creen desligarse de sus responsabilidades laborales, contratando la prestación de servicios u obras a otras empresas, como los de vigilancia, limpieza y otros, siendo cierto que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, en todos estos

---

<sup>1</sup> Empresas Holdings, grupos de empresas tenedoras de acciones de las demás sociedades del grupo, que logran aparentar empresas con trabajadores que no obtienen utilidades y que la holding, sin trabajadores las perciba todas.

<sup>2</sup> Cooperativas de mano de obra, que alquilan a sus socios para que actúen al servicio de empresas pero sin establecer relaciones laborales ya que la relación que nace es entre la cooperativa y el empresario, que no tiene vínculos de trabajo con quienes, en los hechos, son sus trabajadores.



casos son solidariamente responsables con la empresa contratada por la prestación de los citados servicios, y sus consecuencias jurídico laborales.

Así mismo, Sociedades Mercantiles optan por la *Escisión* total o parcial y se transfiere a los trabajadores como parte de la negociación, en donde se presenta la figura del patrón sustituto,<sup>3</sup> sin embargo los trabajadores son contratados como nuevos, sin que se les reconozca la antigüedad y las prestaciones laborales obligaciones de la escindida, ni tampoco se otorgue la liquidación correspondiente como es pago de prima de antigüedad y la indemnización constitucional ante la complacencia del Sindicato.

Resalta De la Cueva M. (1998). “ La relación de Trabajo<sup>4</sup> se caracteriza por la aptitud del trabajador la que será más intelectual o más material, pero en ambos casos supone una cualidad moral: porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. La liberación del trabajo se logra cuando en vez de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque fue siempre la voluntad impuesta del empresario, ahora protege el trabajo. Por tanto la relación de trabajo deja de ser relación ínter subjetiva y se convierte en objetiva, y tiene como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante declaraciones de derechos sociales, leyes y contratos colectivos, la aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral. Por tanto a partir de ello se aplica el derecho del trabajo como estatuto imperativo por preservar la salud y la vida del trabajador y

---

<sup>3</sup> Substitución de patrono, transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimiento, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo. La estabilidad en el empleo es un principio de justicia social creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, conforme al Art. 5° constitucional esta depende del trabajador y representa un deber para el patrón.

<sup>4</sup> Art. 21 “se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe”.

Requisitos de la formación y validez de la relación de trabajo

- ❖ Capacidad de trabajadores y patronos
- ❖ Carencia de vicios del consentimiento
- ❖ Actividad lícita
- ❖ Forma escrita, aunque no es un requisito porque lo suple el artículo 25 de la LFT, el que si es obligatorio para los trabajadores que prestan servicios fuera de la república o de la residencia del trabajador., los que además deberán ser legalizados por la autoridad municipal y visados por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en donde se establece los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante, otorgar fianza para el cumplimiento de la obligación de todo lo cual debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo por tanto el trabajador pretende la estabilidad laboral.<sup>5</sup>

En México surge como decisión política y jurídica en la Constitución de 1917, la regulación de las relaciones de trabajo como derecho social de los trabajadores, por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970 establece que la aplicación del derecho del trabajo es imperativo donde quiera que exista el trabajo humano subordinado.

Los contratos colectivos de trabajo que la ley federal prevé como medios de regulación de las condiciones de trabajo, son minuciosos en la determinación de su contenido, lo que hace imposible e inútil cualquier discusión individual, y por otra, el pacto individual que contenga condiciones inferiores a las colectivas, carece de validez y si las supera se aplica automáticamente a todos los trabajadores en virtud del principio de la igualdad salarial. El sindicato se convierte en el igual del empresario para la fijación de las condiciones generales del trabajo.

La supervivencia del contrato individual de trabajo continúa por razones obvias en cuanto a la regulación de trabajadores de confianza, domésticos y pequeña industria. Los efectos del contrato de trabajo son que el trabajador debe presentarse a al empresa, poner su energía de trabajo a disposición del patrono, sino lo hace será responsable de los daños o perjuicios que cause de acuerdo al Art. 5° Constitucional. Y si el patrón se niega a cumplir; el trabajador puede intentar la acción de asignación de puesto y pago de salarios caídos a partir de la fecha convenida, lo que se equipara a una separación injustificada.

---

<sup>5</sup> Estabilidad en el trabajo: principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación, su finalidad inmediata es vivir hoy y en mañana inmediato, y que ve hacia la seguridad social la que tiene como finalidad mediata preparar el vivir del trabajador en la adversidad y la vejez, es decir es la certeza del presente y del futuro que dignifican al trabajador, aquel que sabe que su permanencia en la empresa no depende de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética con el interés de su familia, con la posibilidad de vida de otros derechos como es el de antigüedad y los derechos de la seguridad social ya que la falta de estabilidad desaparece o debilitan su existencia. Características: permanencia en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, por lo que si fuera separado en forma injustificada podría demandar la reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos.

La estabilidad en el trabajo puede ser:

- a) Absoluta niega al patrón, la facultad de disolver la relación de trabajo, unilateralmente y permite la disolución por causa justificada proba ante a Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) Relativa, autoriza a patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Por su tipo, las relaciones y contratos de trabajo se pueden clasificar de la siguiente forma:

- a) De duración indeterminada se definen de esta manera las que subsistan porque subsista la materia que les dio origen.
- b) De obra determinada. Esta depende de la naturaleza de las cosas.

*Atendiendo al tipo de contrato o relación de trabajo se considera existen trabajadores de planta, temporales y eventuales.<sup>6</sup>*

Los efectos relacionados con el personal en la Escisión, según Muñoz, R. (2002), en cuanto a la Sustitución Patronal para el caso en que la empresa escidente desee conservar la relación de trabajo a través de las escindidas (contrato de sustitución patronal) y reconocer antigüedad y derechos de los trabajadores, deberá cumplir el patrón con el cambio del contrato del SAR e INFONAVIT, Aviso al IMSS, Cambio sistema de nómina para efectos del nuevo cálculo del ISR a retener en las escindidas, Aviso a la Tesorería del Estado para efectos de pago de impuestos estatales sobre nómina. Aviso al sindicato de la sustitución laboral, elaboración de planes de previsión social en las escindidas.

Por tal, la ley de sociedades mercantiles, prevé para el caso de la Rescisión de la relación de trabajo en las empresas escindidas la obligación del patrón de cubrir la indemnización correspondiente conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo (LFT), tomando como base el salario que corresponda al día que nace el derecho a indemnización, tres meses de salario y salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el pago de la indemnización y además:

---

<sup>6</sup> Trabajador de Planta, el que constituye una necesidad permanente a la empresa, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

Eventuales, los que cumplen con actividades ocasionales, considerando a los trabajadores con la categoría de relaciones de trabajo por tiempo o obra determinada, el contrato deberá contener y precisar la causa de eventualidad por lo contrario se considerara por tiempo indeterminado. La ley contempla la posibilidad de ser indemnizado por despido injustificado en el cumplimiento de su actividad laboral, participar en las utilidades de la empresa, a ser llamado y readmitido para la realización de otro contrato. De temporada, para empresas con actividades cíclicas (ingenios, centro vocacionales, etc

a) Contrato determinado menor un año, 50% de salarios percibidos en el tiempo laborado.

b) Contrato determinado mas de un año 6 meses de salario más 20 días por cada año laborado.

Tiempo indeterminado, 20 días por cada año de servicios prestados.

La legislación laboral al reconocer la intermediación protege al trabajador de la posible insolvencia real o ficticia del patrón, vocablo éste que debemos interpretar como sujeto de la relación laboral que se beneficia directamente de los servicios que le prestan uno o varios trabajadores.

Tanto los trabajadores contratados por medio de un intermediario como los contratados directamente por el patrón deben gozar de las mismas garantías, prestaciones y beneficios laborales.

Borrell M. (1998) insiste en que la LFT define al Intermediario como la “persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón” Se consideran patrones y no intermediarios las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y agregando que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores” Los trabajadores contratados bajo esta figura prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, prescribiendo asimismo en defensa de la protección del salario, que los intermediarios no podrán recibir retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado que generalmente los intermediarios son insolventes y el responsable de las obligaciones laborales siempre es el patrón, o el que recibe el trabajo o servicio.



La Oficina Internacional del Trabajo (1994) establece que, se considera que en ciertas circunstancias de vinculación de los “salarios al rendimiento” puede si es adecuada y equitativa traducirse en mejoras a la producción, al patrón y para las ganancias del trabajador, para ello ha sido determinante su introducción en los contratos colectivos y los reglamentos de empresas y otros análogos.

Puntos que deben contener los Sistemas de Remuneración:

1. Elaboración de estructuras apropiadas de remuneración relativa para los diversos trabajos o categorías de trabajadores.
2. establecimiento de vínculos entre remuneración y rendimiento.
3. la determinación de los diversos componentes de remuneración directa e indirecta que intervienen en la remuneración total.

Las prácticas de sistema de remuneración tienen una importante repercusión sobre las relaciones laborales, los niveles de productividad e ingresos.

Por tanto debe entenderse que el salario debe ser remunerador atendiendo al aumento en la cantidad y calidad del trabajo en el costo de vida, o por la concurrencia de cualquier circunstancia de naturaleza económica.

Es oportuno referir que al igual que en nuestro país en otros países como España se han tomado ya medidas por parte del Estado para contrarrestar los embates de la flexibilidad laboral, estableciendo normas según Peris, F. (2000), la balanza se inclina hacia la estabilidad, y la contratación indefinida la que es incentivada, y se restringe a 3 formas la contratación eventual ( a) nueva actividad, b) por razón de fomento de empleo lo que resuelve en la actualidad un beneficio lográndose con la flexibilidad en el empleo y c) en caso de producción, este último restringido solo para mayores de 45 años, minusválidos, y beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial que llevasen inscritos como parados al menos un año en la oficina de empleo, apoyándose el Estado con

la carga que le representa este sector social, con duración de 6 meses prorrogable por periodos iguales hasta 18 meses condicionado a la inscripción del trabajador como desempleado en la oficina de empleo, quedando sin efecto dando cabida solo al de “fomento de empleo estable”. Este tipo de contrato no puede desaparecer, se pretende limitar el número de trabajadores en proporción a la plantilla total de la empresa.

### **Investigación empírica informal.**

La siguiente información se logra a partir de la observación y entrevistas con trabajadores administrativos y operadores de producción de la empresa Solectron, obteniéndose de manera informal resultados, que en la siguiente etapa de la investigación se constataran en el trabajo de campo, según la muestra que se determine para precisar los datos que hoy se presentan.

La comunidad de trabajadores se puede clasificar por las actividades que se realizan en la empresa de la siguiente manera:

- Directores y administradores.
- Trabajadores de confianza (auxiliares de dirección y administración Ingenieros, Contadores, Administradores, Secretarias, Vigilantes, ).
- Técnicos y Operadores de producción.
- Mantenimiento e intendencia.

Las modalidades de contratación que la empresa objeto de estudio, pone en práctica son: la contratación civil, la contratación laboral directa por tiempo indeterminado (los menos), contratación laboral indeterminada con pacto de temporalidad, subcontratación a través de Agencias de Colocación, la recontractación por sustitución patronal, el contrato eventual por tiempo determinado o por obra determinada en ocasiones continuo con condiciones flexibles en cuanto a: la jornada de trabajo, el pago de salario, la movilidad del trabajador, indemnizaciones, antigüedad, vacaciones, etc.

Las que se describen por sus características:

**El Contrato Civil**, es común encontrar la celebración de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales celebrados con profesionistas que laboran en la empresa como si se tratara de trabajadores independientes aún que existen los elementos de dirección y subordinación en la actividad de trabajo que se realiza incluso en tiempo indeterminado, evitando de esta manera cumplir con prestaciones laborales y de seguridad social a los trabajadores, a los que se cubre su salario bajo el rubro de honorarios. Trabajadores que cubren labores de confianza, como ejemplo se menciona contadores públicos, administradores entre otros.

**La contratación laboral directa por tiempo indeterminado**, es en porcentaje inferior si se consideran las demás modalidades de contratación; es el caso de algunos trabajadores de confianza que son necesarios en el desempeño de las funciones sustantivas de la empresa, Ingenieros, contadores, administradores, abogados, etc.

**La contratación laboral indirecta por tiempo indeterminado**, de igual manera se encontró trabajadores operarios de producción que han sido contratados a través de Agencias de Colocaciones (subcontratadoras) y del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo el que participa como intermediario, aclarando que los trabajadores de producción no tienen una relación cierta con el sindicato, desconocen el domicilio social, no conocen al Secretario General del mismo.

Los trabajadores no conocen el contenido del contrato colectivo de trabajo, incluso algunos manifiestan que al ingresar a laborar suscriben un contrato de trabajo individual donde se establecen condiciones laborales como son:

Jornada de trabajo, salario, día de descanso semanal, puesto a desempeñar (del que no establecen las actividades específicas a desarrollar), sólo en forma general se señala por ejemplo *operario de producción*, que en la práctica y de acuerdo a la capacidad del trabajador, éste realiza de manera indistinta diversas actividades que bien pueden ser dentro

del proceso de producción, ocupando un lugar en el mismo, o incluso realizar labores de capacitación aprovechando también la experiencia que va adquiriendo en el proceso,.

Por actividades como las anteriores, los trabajadores no son promovidos a puestos superiores, ni se les incrementa su salario. Además, jamás se les entrega copia del contrato firmado y se les informa que por política de la empresa, no se admite trabajadores sindicalizados, ni trabajadores conflictivos.

Aunque por su parte la empresa a través de los jefes o supervisores, ejercen prácticas de hostigamiento con los trabajadores en el sentido de maltrato, que van desde sin aviso previo y sin su consentimiento cambiarlos a otras áreas de trabajo, hasta la amenaza constante de que no están rindiendo y que la falta de niveles de productividad es causal de rescisión del contrato, prácticas que utilizan cuando algún trabajador ha acumulado antigüedad para evitar la continuidad de la relación laboral y tener cubriles prestaciones mayores o indemnizaciones por despido injustificado.

Dentro de esta misma forma de contratación encontramos la variante de operarios de producción por tiempo indeterminado con categoría de temporales, esta variante difiere de la anterior en el sentido de que los trabajadores convienen en el momento de la celebración del contrato que laboraran para la empresa en la producción de algún artículo o artículos específicos y que dada la naturaleza del producto a la conclusión del mismo habrá una suspensión de la relación laboral, hasta en tanto la empresa logra un nuevo contrato con algún cliente sobre alguno de estos productos.

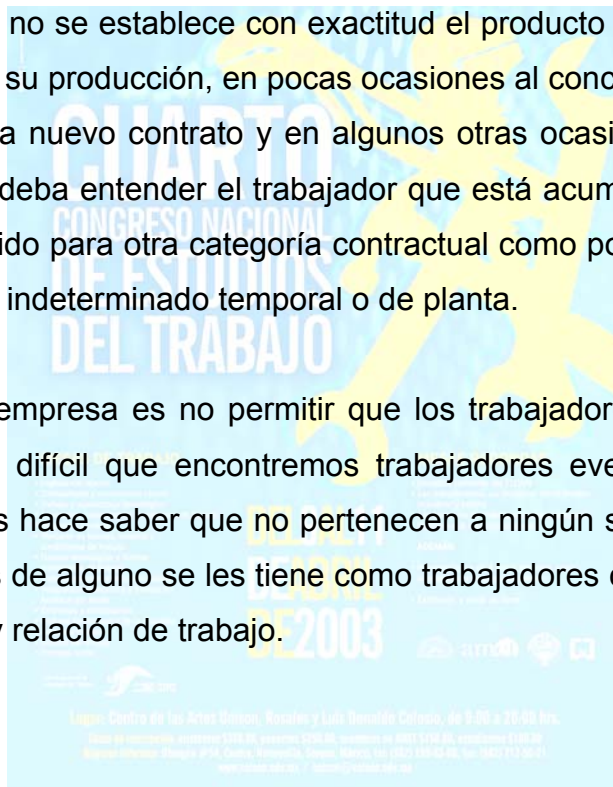
Sin embargo ante la medida descrita anteriormente, los trabajadores manifiestan que en su experiencia laboral se encuentran capacitados para realizar cualquier trabajo que tenga que ver con la industria de artículos de la electrónica, puesto que los procesos de producción son muy similares, luego entonces, pueden continuar la relación laboral en la empresa.



No obstante la excusa de la empresa es que terminó la naturaleza de la actividad laboral y por tanto se justifica la suspensión de la relación de trabajo, la que se prolonga de tal manera, que se desesperan los trabajadores, se colocan en otras fuentes de empleo y de esta forma se liberan los patrones de la obligación de reinstalarlos o de pagarles indemnización por despidos injustificados.

**Contrato eventual por obra determinada o por tiempo indeterminado**, forma contractual muy frecuente, el periodo de duración regularmente es por noventa días, y aún que se establece por obra o tiempo determinado, atiende más al tiempo que a la obra, puesto que en el contrato de trabajo no se establece con exactitud el producto o productos en los que el trabajador participa para su producción, en pocas ocasiones al concluir el término recontratan al trabajador el que firma nuevo contrato y en algunas otras ocasiones continúa la relación laboral, sin que por ello deba entender el trabajador que está acumulando antigüedad o que bien pudiera ser promovido para otra categoría contractual como podría ser el de convertirse en trabajador por tiempo indeterminado temporal o de planta.

La política de la empresa es no permitir que los trabajadores acumulen antigüedad, luego entonces es muy difícil que encontremos trabajadores eventuales recontratados, a estos trabajadores se les hace saber que no pertenecen a ningún sindicato y que si llegan a ingresar como miembros de alguno se les tiene como trabajadores conflictivos y por tanto, se les rescinde el contrato y relación de trabajo.



## CONCLUSIONES

1. El crecimiento económico y del empleo continuo que como expectativa se tenía de estas empresas, no ha sido como se esperaba, por lo contrario, presenta un comportamiento irregular en lo económico y como consecuencia en el trabajo. Ello ubica a trabajadores en el supuesto de vivir situaciones irregulares de contratación que en sentido estricto no se apegan a los lineamientos que establece la normatividad laboral, generando incertidumbre y dejando de lado las expectativas de desarrollo económico y laboral en nuestro país.

2. El Estado cede la tutela y reconocimiento de los derechos de los trabajadores en beneficio del capital, al dejar de vigilar el cumplimiento de la regulación del trabajo, tal como lo estipula la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus Leyes Reglamentarias.

3. La aceptación de los trabajadores de este tipo de condiciones de contratación se correlaciona con la necesidad del ingreso, la falta de tutelación por parte de su organización sindical, el disimulo de las autoridades laborales, la falta de observancia de los principios de legalidad, la pérdida del valor al trabajo. Convirtiéndose su fuerza de trabajo en mercancía y no en actividad humana, sujeta a las condiciones que dicte un mercado de competencia en que la mano de obra se abarata vulnerándose elementales principios de Justicia y Derecho Social.

