



RELACIONES LABORALES

UNIDAD I CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Derecho laboral



- La necesidad de regular la relación entre el empleado y el jefe, tiene como fundamento legal el **Derecho Laboral**, ley que en términos generales tiene la finalidad de equilibrar los **derechos** y obligaciones de ambas partes para propiciar la armonía social
- El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

- Para hablar de los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el **internacional y el nacional**.
- **En el ámbito Internacional**, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (Siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio.



En el ámbito Internacional



- Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.



- Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (**ONU**), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.



En el ámbito nacional



- en México, también se reconoció la protección de los trabajadores desde la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.
- La transformación más importante en nuestro país fue la entrada en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente:
 - a) Jornada de trabajo de ocho horas. b) Protección al trabajo de mujeres y menores. c) Protección de menores y mujeres d) Retribución justa al trabajo. e) Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.
- Posteriormente, en 1931, se creó la **Ley Federal del Trabajo**, misma que fue reglamentaria del **artículo 123 Constitucional**, ley que reguló las relaciones entre capital y trabajo y para ello se crearon autoridades como los inspectores del trabajo, juntas municipales de conciliación, juntas centrales de conciliación y las comisiones especiales de salarios mínimos y en 1970 esa misma norma legal introdujo mayores prestaciones como: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para los trabajadores, primas de antigüedad, reparto de utilidades, y mejores procesos para regular la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULOS DESTACABLES



- El artículo [123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#) consagra los derechos y garantías laborales.
- La legislación laboral en México se encuentra federalizada, nuestro régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo.
- En el año de 2011 se llevó a cabo la reforma Constitucional al artículo 1 contemplando y garantizando los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de los que México es parte.
- Esta reforma constitucional se hizo extensiva a diversos numerales constitucionales entre ellos los artículos 5 y 123 y en virtud de ello, toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil o a la profesión, industria o comercio que le convenga siempre que sea lícito. Además la Ley Federal del Trabajo otorga un tratamiento equilibrado al trabajador y patrón en las relaciones laborales.
- No obstante ello, el derecho al trabajo tiene ciertas limitaciones que para ser válidas deberán estar contempladas y ser admitidas por la Constitución, un ejemplo lo tenemos en el caso de quienes deseen acceder a un cargo o puesto público o bien permanecer en él, deben cumplir con ciertos requisitos de condiciones e idoneidad que exigen las leyes.
- El artículo 123 Constitucional consta de 2 apartados:
- El apartado A que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La [Ley Federal del Trabajo](#) rige las relaciones comprendidas en este apartado.
- El apartado B que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la [Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional](#).
- El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral y la seguridad social.
- De una manera muy general en este apartado nos referimos a estos temas, si deseas conocer más sobre cada uno de ellos, te invitamos a visitar las secciones respectivas dentro de este portal.

MARCO JURIDICO DEL DERECHO LABORAL



- **Legislación Aplicable**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del artículo 123 Constitucional
- Ley del Seguro Social
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Relación Laboral



- Para hablar de relación laboral, empecemos por definir quiénes son los sujetos de la relación laboral y qué se entiende por trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.
- Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas, la ley contempla como obligaciones del patrón: cumplir con las disposiciones legales; pagar al trabajador salarios e indemnizaciones; proporcionar materiales necesarios para la ejecución del trabajo; proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; entre otros. Por otro lado, la ley también establece las obligaciones a cargo del trabajador, mencionaremos algunas de ellas: cumplir las disposiciones de las normas legales que les sean aplicables; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón; ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar buenas costumbres durante el servicio; someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; entre otras.
- Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Relación Laboral

- Los trabajadores, en virtud de una relación laboral están obligados a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón.
- El elemento esencial de la relación laboral es la subordinación, entendida esta como la existencia de un poder jurídico de mando del patrón al cual corresponde un deber de obediencia por parte del trabajador.
- La relación de trabajo puede ser rescindida por el trabajador o el patrón en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Algunas de las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas por la ley sin responsabilidad por el patrón son: el engaño por parte del trabajador o en su caso el sindicato; incurrir el trabajador en falta de honradez, en actos de violencia, o malos tratos en contra del patrón, sus familiares, del personal administrativo o directivos o de los clientes o proveedores del patrón; revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia; desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada; entre otros.



Contratos Laborales



- La ley establece la presunción de la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe.
- Los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos.
- El contrato individual de trabajo es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- El contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
- Los contratos de trabajo obligan a lo expresamente pactado en ellos y a las consecuencias que establezca las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.



¿En qué consisten las relaciones individuales de trabajo?

- Las **relaciones individuales de trabajo** son nociones jurídicas de uso universal, con las cuales se puede establecer una relación comprendida entre un ciudadano que se relaciona con el salario y otro que se relaciona con el patrón, este proporciona el trabajo bajo ciertas normas y condiciones a cambio de una remuneración.
- Mediante esta relación de trabajo, sin importar la forma en que esté definida, es como se formaliza la creación de los derechos y las obligaciones recíprocas que se establecen entre el empleado y el patrón.
- Esta relación ha sido y seguirá siendo, el medio fundamental para lograr acceder a todos los derechos y prestaciones que se encuentran vinculadas con el trabajo en el ámbito del derecho laboral y de la seguridad social.

Objetivo de las relaciones individuales de trabajo



- El objetivo principal de estas relaciones se basa en el **contrato individual de trabajo**, independientemente de la formación o denominación que tenga, se trata de la virtud que tenga una persona al prestar sus servicios a otra persona de forma obligatoria para poder percibir el pago de un salario.
- Si se le da a una persona la responsabilidad de proporcionar un trabajo personal subordinado a otra persona y pagar un salario, es indiferente la denominación que este tenga, ya que existe un contrato de trabajo y se tendrá que adaptar a las normas laborales.
- La **importancia de un contrato en el derecho laboral**, indica la comprobación del vínculo existente entre el trabajador y el patrón, será realizado por medio de un acuerdo voluntario, aun cuando en algunos casos sea expreso o a un supuesto.
- Este tipo de contrato puede llegar a contener **múltiples efectos legales**, sin importar que el patrón no realice la presentación del servicio.

Sujetos de las relaciones individuales de trabajo



- **Trabajador:** El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio Esta misma ley federal distingue otro tipo de trabajadores, siendo los de confianza que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- **Patrón:** El Artículo 10 de este mismo ordenamiento jurídico, el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de esta figura jurídica, se desprende los intermediarios y los representantes del patrón, mismos que describimos a continuación.
- **Intermediario:** El intermediario del patrón, conforme al artículo 12 de la ley multicitada, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, un ejemplo son las outsourcing, empresas que se dedican a realizar todo el proceso de selección de personal, conforme a las vacantes que tenga alguna empresa o establecimiento y una vez seleccionado, lo ponen a disposición de éstos para su contratación.
- **Representante del Patrón:** El artículo 11 del mismo ordenamiento legal, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Aquí, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes de las personas que realicen funciones de administración, o dirección en las empresas y están supeditados a ellos.

- Es importante hacer la distinción entre establecimiento y empresa, toda vez que son conceptos totalmente diferentes y la Ley Federal del Trabajo los distingue en el artículo 16, como:
- Empresa: Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
- Establecimiento: Es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.



Relaciones individuales y colectivas de trabajo



- Las **relaciones individuales de trabajo** son las que realiza un individuo de forma aislada directamente con su patrón, mientras que las relaciones colectivas de trabajo, son las establecidas por un sindicato en conjunto con la empresa.
- En la relación individual, el empleado se encuentra sumergido en un estado de dependencia o de acatamiento por parte del patrón. Esto genera una desigualdad jurídica que influye desfavorablemente en la posibilidad de una relación entre las dos partes, ya que la voluntad del empleado queda afectada por encontrarse en una débil situación económica ante el patrón.
- Debido a esto, el derecho civil no puede ayudar al empleado, cuando hace el intento de aplicar la relación individual de trabajo, es por eso que puede llegar a tener éxito si el trabajador se une a una organización sindical para llegar a ciertos acuerdos colectivos con el patrón.

Concepto de relaciones individuales de trabajo



- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Desglosemos el concepto anterior de la siguiente manera:
 - La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.
 - La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.
 - El salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

Contrato individual de trabajo

- En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- Ahora bien, el contrato individual de trabajo es importante firmarlo por el patrón y el trabajador ya que el artículo 24 de la misma ley, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan “contratos colectivos aplicables”. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, sin embargo el artículo 26 contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.



El escrito o contrato que contenga las condiciones de trabajo, es amparado por el artículo 25 y deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón. En síntesis, el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido (Méndez, 2009: 37), la prestación de un trabajo, llamada relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos



Duración de la relación laboral



- Las relaciones laborales pueden ser por:
 - a) Obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio, aquí no importa el fijar tiempo para la terminación del edificio, si no que la relación laboral terminará cuando culmine la construcción del proyecto.
 - b) Tiempo determinado, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, por ejemplo: ya sea por quince días, seis meses, etc. El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo únicamente se deben de celebrar estos contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto el substituir temporalmente otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.
- Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral. La ley prefiere ésta última, toda vez de que uno de los principios laborales, el que todo trabajador tenga estabilidad y permanencia en su fuente laboral.

Suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral

- Se debe tener en cuenta que la ley separa la suspensión de las relaciones individuales de las colectivas. El contrato individual, señala importantes modalidades que son el tiempo indefinido como regla general y el contrato de obra determinada que se limita en el tiempo de obra.
- Puede suceder en algún momento, ciertas situaciones que incurren antes de la fecha de terminación del servicio pactado y que sean justificables para la suspensión de los contratos ya establecidos.
- En la ley se encuentran establecidas estas causas de suspensión temporal de la obligación del préstamo de servicio y del pago salarial, sin compromiso para el empleado y el patrón. Algunas de estas causas de suspensión son:
 - Enfermedad contagiosa del empleado
 - Incapacidad temporal causada por accidente o enfermedad
 - Prisión preventiva del trabajador después de la sentencia absoluta
 - Arresto del trabajador
 - Falta de documentación y reglamentos que exige la ley
- Las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, se señala en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y son:
 - La enfermedad contagiosa del trabajador.
 - La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo



Rescisión:



- La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o, como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. La Ley Federal del Trabajo, clasifica de dos formas la rescisión, siendo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, mismas que a continuación se diferencian:
 - a) Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón: El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación laboral de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y son:

Terminación de la relación laboral:



- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, conforme lo señalado por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, siendo:
 - a) El mutuo consentimiento de las partes.
 - b) La muerte del trabajador.
 - c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
 - d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
 - e) Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, además del pago de la prima de antigüedad, si es que le corresponde; o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.
 - f) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. En este supuesto se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento de ley, la apruebe o desapruebe.
 - g) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.
 - h) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. Aquí, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en la ley federal.
 - i) Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.
 - J) El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Despido



- El despido del trabajador puede ser justificado o injustificado. Será justificado cuando se configuren en la realidad las causas de rescisión previstas por el artículo **47 de la Ley Federal del Trabajo**.
- El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que señale claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento del despido o bien, comunicarlo a la **Junta de Conciliación y Arbitraje** competente para que la Junta lo notifique en forma personal al trabajador.
- El despido del trabajador será injustificado cuando el patrón no haya dado aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta de la terminación de la relación de trabajo. La separación no justificada produce la nulidad del despido.
- En el caso de despido no justificado, el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, podrá solicitar a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Seguridad Social



- La seguridad social tiene como objetivo proveer protección y mejorar el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Es un derecho humano contemplado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**.
- La legislación aplicable en la materia, tratándose de las relaciones laborales previstas por el artículo 123 apartado A Constitucional, es la **Ley del Seguro Social** (Ley del IMSS) y su reglamento. Tratándose de las relaciones laborales previstas por el artículo 123 apartado B Constitucional resulta aplicable la **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado** (Ley del ISSSTE) y su reglamento.
- La Seguridad Social abarca riesgos y accidentes de trabajo; enfermedades de trabajo y generales; maternidad; invalidez; retiro; medicina preventiva; servicios médicos y pensiones; **guarderías** y prestaciones sociales.

Derecho Procesal del Trabajo

- La **Ley Federal del Trabajo se refiere en su Título Catorce** al Proceso del Derecho de Trabajo, el cual será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio, se inicia a instancia de parte.
- Las **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas**, serán competentes para conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales.
- Las **Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje**, conocerán de los conflictos de trabajo de las ramas industriales, empresas o materias a que se refiere el artículo **527 de la Ley Federal del Trabajo** entre las cuales se encuentran las ramas industriales textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera y otras; y de las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal o que ejecuten trabajos en zonas federales, entre otras.

