



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MEXICO**

**INSTITUTO PATRIA BOSQUES DE ARAGÓN A.C.
8820 UNAM**

**REFORMA AL REGLAMENTO PARA
LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS
DEL DISTRITO FEDERAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A
TERESA CIBELES CEBALLOS ORTEGA

ASESORA:
LICENCIADA ARACELI NICOLAS GONZÁLEZ

MÉXICO 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA DE GUADALUPE:

Por darme fortaleza, entereza y capacidad de realizarme personal y profesionalmente, por todas aquellas oraciones que me alentaron a seguir un camino recto, lleno de esperanza y fe. Por el privilegio de existir, por la grandiosa familia que me ha dado.

A MI PADRE:

Jesús Ceballos Díaz.

Por darme la vida y ser un ejemplo de rectitud, responsabilidad y amor. Por ser mi pilar, no solo como mi padre sino como un gran amigo en mis momentos de alegría, tristeza y reflexión. Quien me ha heredado el tesoro mas valioso que puede dársele a un hijo amor y formación académica. Quien sin escatimar esfuerzo alguno ha sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme.

A MIS TIAS Y A MI TIO:

Sofía Ceballos Díaz.

Ofelia Ceballos Díaz.

Marina Ceballos Díaz.

David Ceballos Díaz.

Por estar siempre pendiente de mis necesidades tanto personales como escolares, por brindarme su apoyo en los momentos difíciles. Por enseñarme los valores y principios que rigen a una persona. Quienes la ilusión de su vida ha sido convertirme en persona de provecho. A quienes nunca podre pagar todos sus desvelos ni aun con las riquezas mas grandes del mundo.

A MIS ABUELITOS:

Teresa Díaz Ramírez.

Miguel Ceballos Rentería (q.e.p.d.).

Por el cariño y soporte que siempre han sido para mi. Por enseñarme que las metas y éxitos son a base de sacrificios y constancia. Por el amor que me han brindado invariablemente. Por el apoyo moral que desde siempre me brindaron y con el cual he logrado terminar mi carrera profesional, que es para mi la mayor de mis herencias.

A MIS HERMANOS:

Rocio Karina Ceballos Ortega.

Álvaro Ezequiel Ceballos Ortega.

Por manifestarme su apoyo incondicional en todos y cada uno de los momentos en que los necesite. Por alentarme a realizar mis metas y nunca dejar de luchar por lo que uno desea. Por su apoyo, aliento y estímulos, mismos que posibilitaron la conquista de esta meta: mi formación profesional.

AL INSTITUTO PATRIA:

Por permitir ser parte de ella, por todas aquellas enseñanzas que me brindo, por el apoyo que ofrece a su alumnado, por ser parte de mi formación académica. Porque solo la superación de mis ideales, me han permitido comprender cual valiosa es brindar la enseñanza académica en los distintos niveles.

A LA UNAM:

Por permitir ser parte de un grupo de profesionistas, que a base de esfuerzo y dedicación logran formar un criterio objetivo, leal y sobre todo por saber guiar al alumnado apegado a los principios que rigen esta institución.

A MI ASESORA DE TESIS:

Licenciada Araceli Nicolás González.

Por regalarme de su tiempo y sabiduría, por ser parte de mi formación profesional, por exhortarme a llevar una vida profesional digna, pero sobre todo por ser una excelente profesora y brindarme su amistad. Porque sabe escuchar y brindar ayuda cuando es necesario, por la gran virtud que le caracteriza: paciencia y comprensión. Con gran cariño, admiración y respeto.

A MIS PROFESORES:

Por brindarme su apoyo y sobre todo por regalarme la sabiduría y todas aquellas enseñanzas que me sirvieron de base para mi formación profesional. Por ser de las personas que todo lo comprenden y dan lo mejor de si mismos sin esperar nada a cambio.

**A CADA UNA DE LAS PERSONAS MENCIONADAS CON ANTELACIÓN,
A MI FAMILIA Y A TODAS AQUELLAS EN GENERAL
QUE ME BRINDARON SU APOYO.**

Sabiendo que jamás existirá una forma de agradecer una vida de lucha, sacrificio, esfuerzo, paciencia y apoyo constante, solo deseo que entiendan que el logro mío, es el logro suyo, que mi esfuerzo es inspirado en ustedes, por el gran cariño, respeto y admiración que les venero.

Porque gracias a su cariño, guía, apoyo, entereza y comprensión he llegado a realizar uno de los anhelos más grandes de mi vida, fruto del inmenso apoyo, confianza y sabiduría que en mi depositaron y con los cuales he logrado terminar mis estudios profesionales que pudiera recibir y por lo cual les viviré eternamente agradecidos.

Porque solo la superación de mis ideales me ha permitido comprender cada día mas la difícil posición de ser padre, hermano, hijo, tío, abuelo, profesor, ser humano, ya que mis conceptos, mis valores morales, principios y superación, gran parte de ello de lo debo a ustedes. Esto será la mejor de las herencias y enseñanzas que pueda recibir, lo reconozco y agradezco eternamente.

En adelante pondré en práctica mis conocimientos y el lugar que en mi mente ocuparon los libros, ahora será de ustedes y de mis proyectos a futuro que me hicieron anhelar un horizonte aun mejor, por todo el tiempo que me dedicaron.

Como testimonio de mi infinito agradecimiento le pido a Dios y a la Virgen de Guadalupe que los colme de bendiciones, entereza, salud, alegría, fe y esperanza, valor en las dificultades, consuelo en sus aflicciones, para ellos mismos, su familia y todos sus seres queridos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
--------------------------	----------

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE DERECHO

LABORAL EN MÉXICO.....	01
1.1 Época Prehispánica.....	03
1.2 Época Colonial.....	04
1.3 Época Independiente.....	05
1.3.1 Constitución de 1824.....	06
1.3.2 Constitución Federal de 1857.....	08
1.4 Revolución Mexicana de 1910.....	10
1.4.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	11
1.4.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	12
1.4.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	17
1.5 Época Actual.....	17

CAPÍTULO II
CONCEPTOS FUNDAMENTALES

2.1	Conceptos de Derecho Laboral.....	21
2.1.1	Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.....	25
2.1.2	Ubicación Jurídica del Derecho Laboral.....	29
2.2	Artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	30
2.2.1	Concepto de Trabajo.....	32
2.2.2	Concepto de Oficio.....	35
2.2.3	Concepto de Profesión.....	36
2.3	Concepto de Trabajador.....	38
2.3.1	Concepto de Trabajador Asalariado.....	39
2.3.2	Concepto de Prestador de Servicios Profesionales.....	40
2.3.3	Concepto de Trabajador No Asalariado.....	41
2.3.4	Diferencia entre Trabajador No Asalariado y Prestador de Servicio.....	43
2.4	Prestaciones de Ley otorgadas a los trabajadores.....	45
2.4.1	Concepto de Salario.....	47
2.4.2	Concepto de Aguinaldo.....	48
2.4.3	Concepto de Vacaciones.....	49
2.4.4	Concepto de Seguridad Social (Servicio Médico).....	50
2.5	¿Quién es la Dirección General de Trabajo y Previsión Social?.....	51
2.5.1	Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.....	52
2.5.2	Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.....	55

CAPÍTULO III
BREVE ANÁLISIS DEL REGLAMENTO PARA LOS
TRABAJADORES NO ASALARIADOS

	DEL DISTRITO FEDERAL.....	59
3.1	Clasificación de los Trabajadores No Asalariados.....	60
3.2	Sujetos que regula el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.....	61
3.3	Requisitos para ser considerado Trabajador No Asalariado.....	62
3.4	Funciones de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social respecto al registro y licencias de los Trabajadores No Asalariados.....	64
3.5	Instituciones que participan en el desarrollo del Trabajo No Asalariado.....	65
3.5.1	Dirección General de Trabajo y Previsión Social.....	79
3.5.2	Asociación de los Trabajadores No Asalariados.....	82
3.5.3	Clínica “Dr. Gregorio Salas”.....	83
	Anexos.....	85

CAPÍTULO IV

REFORMA AL REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES

NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL.....	90
4.1 Importancia de realizar una reforma al Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.....	91
4.1.1 Reforma al Artículo 3° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, respecto a los sujetos regulados por este.....	98
4.1.2 Reforma al Artículo 15° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, en relación con la autonomía para formar parte del régimen de trabajador no asalariado.....	103
4.1.3 Reforma al Artículo 18° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, que denota las uniones de los Trabajadores No Asalariados.....	105
4.1.4 Reforma al Artículo 26° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, para considerar el registro y control de las cuotas establecidas para la remuneración al prestar el servicio.....	107
4.1.5 Reforma al Artículo 50° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, referente al servicio médico para el Trabajador No Asalariado.....	109
4.1.6 Reforma al Artículo 51° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, en cuanto al adiestramiento indispensable para considerarse Trabajador No Asalariado.....	112
CONCLUSIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	120

INTRODUCCIÓN

El trabajo es expresión del hombre; el sentido humano del trabajo se hace mística que trasciende en principios, reglamentos, normas, leyes, laudos, y jurisprudencias.

Si el trabajador pone en el servicio que realiza todo lo que posee, su esfuerzo, su capacidad y su imaginación, nada más justo que reciba por su trabajo todo lo que necesita en el presente y en el futuro, para llevar una existencia decorosa en unión de su familia, conforme a la dignidad humana.

El derecho del trabajo nace con la movilización creciente de los hombres de las fabricas en Europa del siglo XIX, sin ser menos importantes todos aquellos oficios, acabo desde la antigüedad ubicados como gremios o artesanos, a todo esto se le atiende a la respuesta que se le da al liberalismo y capitalismo conforme las necesidades que se van presentando para la clase trabajadora.

La Declaración Social de Querétaro, establecida como Carta Magna, es sólo el principio de la lucha de los trabajadores en la búsqueda de su redención que tiene a la vez un fin de orden superior, normativo en un sentido social y proteccionista para la clase débil, como lo ha señalado el maestro Jorge Carpizo: “Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las clases sociales que han sufrido, justicia para ser hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos”¹.

Esto significa que la declaración de los derechos sociales constituyen un medio de transición, es decir, una mejora de condiciones y prestaciones en estatutos superiores que no deben quedar en letra muerta deben ser vivamente defendidas mediante la solidaridad de los trabajadores y su capacidad de afirmarse en la acción con el fin de lograr una sociedad justa con el fin de lograr una nueva sociedad que se llegue por la vía legal en donde el hombre por si mismo disfrute en pleno de sus garantías , sus derechos y prestaciones así como el disfrute pleno de la justicia , las libertades y la democracia

¹BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

porque esta en la naturaleza del hombre la diversidad de opiniones , artes , oficios , profesiones , o cualquier actividad lícita que lleve a cabo para a llegarse de recursos como medios de supervivencia.

Tal y como lo menciona el maestro Jesús Reyes Heróles : “Una nueva sociedad a la que se llegue por la vía legal ...una sociedad en que todos los mexicanos alcancen un mínimo de bienestar y en que no exista ni el dispendio ni la miseria; en que la libertad espiritual y política se apoyen en la seguridad económica y social; en que la autentica igualdad de oportunidades sustituya las barreras para el acceso a la educación, a la cultura , a la seguridad , y a la misma libertad; en que la discriminación entre razas hombres y mujeres , categorías económicas y sociales , regiones y países quede eliminada”².

Todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y que tiene por finalidad la creación de satisfactores; por lo que el legislador mexicano incluyó en la actual ley federal del trabajo, artículo 8, segundo párrafo, una definición de trabajo a la cual se transcribe de la siguiente manera: “...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”³.

La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, rica en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

Determinar cuales son estos caracteres no es tarea fácil, ya que estos varían según sea el lugar, la época, las necesidades, inclusive la postura ideológica del investigador.

La mayoría de los autores coinciden en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora que es la parte mas débil en es aspecto laboral.

² BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

³ *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.

Esto se puede desprender en el artículo 3° de la ley federal del trabajo que indica:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales no es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien le presta y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”⁴.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, religión, doctrina política y condición social. Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número e impusieron en la carta de Querétaro su derecho para su protección. Es así como se desprende que el estado tiene compromiso de proteger a partir de la legislación a la clase trabajadora.

Néstor de Buen señala que tal carácter profesionalista es inherente al derecho del trabajo y se pone de manifiesto en las distintas ramas de la disciplina; toda vez que el trabajo en si se encuentra en incesante crecimiento, que en forma ininterrumpida va empleando más y más su ámbito de aplicación, en donde tienden a incorporarse poco a poco otras actividades que anteriormente no se regulaban por la legislación regular. La cual tiene como finalidad la meta en su totalidad de proteger a la clase trabajadora.

El derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación constituyen el mínimo que debe reconocérsele, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, mas nunca reducidos o negados ; denominándoles sociales y , porque están destinadas a dar protección a la clase trabajadora.

⁴DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

El derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido explotada en el sistema capitalista.

La función del derecho es mantener la paz social, y para ellos debe poner en movimiento una serie de derechos y de deberes de las partes que conjugan sus respectivos intereses.

Consecuentemente, la disciplina jurídica del derecho laboral ha evolucionado a partir de la experiencia acumulada y a veces agitada, de casi dos siglos de revolución industrial.

El derecho laboral es una rama relativamente reciente en el derecho mexicano , que comenzó a tomar fuerza a partir del movimiento revolucionario de 1910 , y aunque desde los tiempos antiguos existen antecedentes que podrían considerarse propios de la materia , es con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 , ley fundamental de la cual derivan todas las demás leyes , sin que pueda existir ninguna que la contradiga o no tenga un fundamento en ella ; donde expresamente se regula la materia laboral en su artículo 123.

En esta nueva conformación de la vida social se encuentran las relaciones laborales, el tipo de vínculo que tienen los trabajadores y patrones frente a un panorama de cambios y competencias nacionales e internacionales.

Los cambios en los sistemas económicos y en los regímenes políticos así como la creación de nuevos vínculos entre los países, plantean la necesidad de adecuar a las nuevas condiciones los preceptos jurídicos.

La importancia del derecho laboral deriva de la necesidad de transformarse conforme evoluciona la sociedad; esto es importante porque ha logrado conjugar armónicamente la obligatoriedad de la norma jurídica con la conciliación de intereses de dos grupos distintos en la búsqueda de un objetivo común; es importante por su naturaleza como derecho social y de orden público y, sobre todo, por los fines que plantean de equilibrio y justicia social.

Señala Muños Ramón que los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de político jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”⁵.

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales se plasman en el principio reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: “...toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”⁶, y en el artículo tercero de la ley federal del trabajo que determina: “el trabajo es un derecho y deber sociales...”⁷.

Mario de la Cueva contempla que la concepción moderna de la sociedad y del derecho, sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos de otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir, de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: “en el pasado, significó la obligación del estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación a la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes”⁸.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

⁵ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

⁶ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Porrúa, 2009.

⁷ *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.

⁸ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

Todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales, entre los cuales debemos incluir el derecho al trabajo, por si mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus ultimas consecuencias, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.

El individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que mas le acomode sin mas restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5° constitucional: “a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la protección industria o trabajo que le acomode siendo lícitos...”⁹.

Mario de la Cueva menciona que la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella por lo que ambos principios constituyen la razón de ser del trabajo.

El tratadista brasileño Mozart Víctor Russomano señala: “el principio fundamental en la legislación y la doctrina...es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores sin ninguna distinción resultante a la naturaleza del trabajo...esa medida corresponde, en nuestra opinión a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada mas injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...”¹⁰.

⁹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Porrúa, 2009.

¹⁰ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE DERECHO LABORAL EN MÉXICO

El derecho laboral es relativamente reciente tanto en nuestro país como el resto del mundo; los primeros intentos en alcanzar y unificar los derechos de los trabajadores surgieron en Europa alrededor del año 1800 por medio de trabajadores que de forma aislada y desorganizada se conformaron en grupos representativos para luchar por sus intereses.

La importancia del derecho laboral radica en la capacidad que ha tenido para adaptarse a las condiciones y momentos históricos, económicos y sociales del país. La evolución y los cambios a la ley son productos de las circunstancias históricas en un momento determinado.

Los trabajadores fueron tomando cada vez mayor fuerza y su voz se hizo escuchar en casi toda Europa con las consignas de obtener retribuciones dignas para su sustento y para el de sus familias así como mejores condiciones de trabajo incluyendo, la abolición de la esclavitud.

El primer movimiento de la clase trabajadora de que se tiene conocimiento fue la Conferencia Internacional en Materia de Derecho Laboral, celebrada en Alemania en 1891 por su emperador, Guillermo II, con la participación de representantes de 14 países, que sirvió de base para el establecimiento de los derechos mínimos reconocidos de la clase trabajadora.

Muchas conferencias, tratados y organismos internacionales pretendieron regular y establecer ciertas condiciones mínimas consagradas como los derechos de los trabajadores en cualquier parte del mundo entre las que podemos nombrar: “la Conferencia de Berna en 1913, que dió origen a la asociación para la Protección Legal de los Trabajadores, las actividades de esta asociación se vieron interrumpidas por la guerra de 1914, como consecuencia la Federación Americana del Trabajo de Estados Unidos de Norte América , convocó a una nueva Convención Internacional celebrada en Filadelfia el

25 de enero de 1919 conocida también como Conferencia de Paz, cuyo único objetivo fue la creación de un organismo y un sistema internacional que garantizara el respeto y la consagración de los mínimos derechos de los trabajadores independientemente del país y del sistema político”¹¹.

Esta Conferencia de Paz creó la Comisión de la Legislación Internacional del Trabajo que el 24 de marzo de 1919 emitió un proyecto de ley que incluyó los derechos de los trabajadores y que pasaría a formar parte del Tratado de Versalles, firmada el 19 de junio de 1919. En esta fue en su momento la más importante manifestación Internacional para dignificar los derechos de los trabajadores.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso, la dignificación de una vida con mejores condiciones y beneficios tanto de seguridad jurídica como social.

En el Antiguo Testamento (Génesis, III, 17 y 19), Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor de su rostro”. El trabajo se entiende como entonces, en la Biblia, como castigo.

Turgot, en su edicto del 12 de marzo de 1776, pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario: “la libertad del trabajo, como un derecho natural del hombre, aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución Política de Francia, esa libertad sea el instrumento de la explotación de los trabajadores”¹².

Destacar la importancia del trabajo en la economía resulta innecesario. Para los efectos de nuestra disciplina resulta importante advertir que el cambio de las tendencias económicas o de estructuras económicas, tiene un impacto decisivo sobre el trabajo y su regulación jurídica.

¹¹ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

¹² VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

Pensemos en un momento en la economía gremial, es decir, la que rige al mundo en una época que podría arrancar de los primeros años del siglo XII y culminaría, por marcar una fecha precisa, con el Edicto Turgot de 12 de marzo de 1776. Se trata de una economía en que la producción esta determinada por el consumo y se funda solo en la actividad manual.

El Estado que surge como resultado del doble fenómeno de la Revolución Industrial y la Revolución Liberal (Inglaterra y Francia), se pone al servicio de la burguesía, clase social que agrupa a quienes poseen los bienes de producción, y participa ya en la relación laboral, pero como instrumento de opresión en contra de los trabajadores, para impedir que estos puedan agruparse y defender mejor sus derechos.

1.1 Época Prehispánica.

En México también existieron múltiples acontecimientos que dieron origen al Derecho del Trabajo además de la influencia internacional. Remontándonos en el tiempo, a la época prehispánica, los aztecas tenían como principal actividad económica la agricultura, excepto los individuos de clase noble, quienes vivían a expensas de la clase trabajadora; también practicaban la actividad de artesanos realizando trueques o ventas de productos, de tal manera que en la cultura azteca se vivía principalmente del trabajo personal, ya sea cultivando la tierra o comercializando productos.

El trabajo siempre ha existido y bien es cierto que en el México prehispánico el trabajo no fue reglamentado, también es verdad que el trabajo estuvo regido por la costumbre.

Con la anterior declaración, se puede decir que el primer intento de reglamentación del trabajo en nuestro país lo constituyeron las Leyes de Indias: “ordenamiento cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era sumamente difícil, la despiadada explotación de que eran objetos los nativos por parte de los encomenderos”¹³. Este ordenamiento contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y pago en efectivo del salario.

¹³ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

Algunos autores consideran que las Leyes de Indias más que contener disposiciones de índole laboral, contenían medidas humanitarias.

1.2 Época Colonial.

En la época colonial los indígenas fueron víctimas de múltiples abusos por parte de los españoles; existía la figura denominada “repartimiento”, por medio de la cual el conquistador e repartía a los indígenas para que trabajaran en sus tierras.

Para justificar jurídicamente la esclavitud, los españoles celebraban un contrato por virtud del cual se les “encomendaba el cuidado” de un número de indígenas, de tal manera que se obligaban a otorgarles evangelización, educación y sustento a cambio de su trabajo. Esto evidentemente no se llevaba a cabo; por el contrario, se explotaba a los naturales al grado de provocarles la muerte por las jornadas inhumanas de trabajo. Los abusos llegaron a oídos del rey de España interviniendo de tal manera que como consecuencia, la corona española nombro una junta de juristas y teólogos para elaborar un proyecto y promulgar la ley que había de regir en la nueva España.

De esta forma se expidieron en el siglo XVI las denominadas “leyes de burgos”, estas leyes son el primer antecedente en nuestro país del derecho laboral actual.

El rey de España también expidió las llamadas leyes de indias, que establecieron derechos mínimos de los indígenas. Para el maestro J. Jesús Castorena estas leyes constituyeron un verdadero código, pues establecieron derechos que hasta ese momento eran desconocidos en la nueva España, entre sus textos se consideraban la libertad de trabajo de los indígenas, a protección, la obligatoriedad al trato humano a quienes los ocupaba de limitar la jornada de trabajo.

A partir de ese momento se determino categóricamente en la ley de los derechos mínimos de los trabajadores son irrenunciables.

Trueba Urbina dice al respecto: “si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos en encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual seria el respeto que merecieron las leyes de indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario ”¹⁴.

1.3 Época Independiente.

Otro de los antecedentes importantes de esta época, en los inicios de la época de independencia, fue el derecho constitucional para la libertad de la América mexicana, de 1814 conocido también como Constitución de Apatzingan el cual nunca entro en vigor, pero fue el primer antecedente del actual artículo 5to Constitucional, en su artículo 38 dispone “ningún genero de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia publica”¹⁵.

Se observa la influencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba José María Morelos y Pavón principal inspirador de este decreto constitucional de un gran sentido humanista.

La revolución de independencia que desde que estallo, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer destruyo las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico imposible de lograr sin el recurso de la Revolución.

Sin embargo el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Miguel Hidalgo y Cosquilla en Valladolid el 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia José María Anzorena.

¹⁴ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

¹⁵ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podría hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

Actualmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone en su artículo 5° que a nadie podrá impedírsele dedicarse a la industria, profesión, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. De tal forma que aunque en el texto de la Constitución de Apatzingan de 1814 no se habla específicamente de trabajo, si se otorgaron las bases de la libertad para su ejercicio.

1.3.1 Constitución de 1824.

La inestabilidad económica, política y social que caracterizó la vida del país durante el siglo XIX, originó que México tuviera seis constituciones en ese periodo. De ellas, tres son federalistas: la Constitución de 1824, el acta Constitutiva y de Reformas de 1847 y la Constitución de 1857. “Las constituciones centralistas son, por su parte, la conocida con el nombre de Siete Leyes de 1836 y la llamada Bases para la Organización de la República, de 1843. De otro lado, el Estatuto del Imperio (1865) puede ser considerado, aunque no pasó de un proyecto constitucional, como la sexta Constitución Mexicana del siglo XIX”¹⁶.

La Constitución de 1824 fue el primer ordenamiento jurídico en forma que estuvo en vigor en la época independiente de México. Estableció un gobierno republicano, representativo y federal. Gran parte de este ordenamiento se inspiró en la Constitución española de 1812 redactada y aprobada por las Cortes de Cádiz.

Sin embargo, en lo concerniente a la distribución de la representatividad, tomó lo expuesto en la Constitución estadounidense. Así, la Cámara de Senadores, órgano para representar a los estados, se formó con dos senadores por entidad; en tanto que la de Diputados, representante de la población, se integró con un diputado por cada ochenta mil habitantes. Cada estado elegía sus gobernadores y legislaturas, cobraba sus impuestos y contribuía para sostener al gobierno federal con una cantidad fija, que variaba según la

¹⁶ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

población y riqueza de cada estado. Esto provocó que el nuevo gobierno fuera económicamente débil.

Las cartas magnas de 1814, 1824 y 1857 son el antecedente del constitucionalismo social mexicano, declarado formalmente en 1917. Cada una de ellas hace aportaciones de gran importancia; cada una contiene aciertos para su momento histórico, por lo cual, de cierta manera, las tres forman una serie del liberal-socialismo.

La ley de 1814, plataforma del constitucionalismo mexicano, encuentra su fundamento en *Los Sentimientos de la Nación*: “documento redactado por el insurgente José Ma. Morelos y Pavón, cuya proyección social trascendió hasta el Congreso Constituyente de 1917, particularmente el punto número 12, del primero, cuando se refiere al “jornal del pobre”...”¹⁷.

Esta Constitución, la de Apatzingán, cuyas ideas democráticas provienen de la doctrina de la Revolución francesa y de los modelos de las constituciones también francesas, de 1793 y 1795, estatuye la libertad de trabajo.

La Constitución de 1824, la primera del México independiente, consignó en el artículo 50, fracción XXIII, disposiciones interpretadas como otro de los antecedentes de la libertad de trabajo:

“Artículo 50. Las facultades exclusivas del Congreso general son las siguientes:

...XXIII. Crear o suprimir empleos públicos de la federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones”¹⁸.

La Constitución de 1824 no contempló expresamente los derechos ciudadanos. El derecho de igualdad de los ciudadanos quedó restringido por la permanencia del fuero militar y eclesiástico.

¹⁷ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª ed. México, Porrúa, 1981, 345 pp.

Pero de alguna forma, consolida el principio de igualdad de las personas ante la ley; integra también los derechos fundamentales de las persona y del ciudadano, tales como la libertad de creencia, de escribir y publicar ideas.

No fue sino, hasta la promulgación de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 donde se estableció, de manera mas detallada y concientizada, la libertad de enseñanza, de imprenta, de industria, comercio, trabajo y de asociación; a la vez, reafirmó la abolición de la esclavitud; eliminó la prisión de deudor; separó la educación de la religión; entre otros.

1.3.2 Constitución Federal de 1857.

El año de 1810 Miguel Hidalgo promulgo en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, un decreto por el cual se abolió la esclavitud y se eliminaron los tributos que pagaban los indígenas a la corona española, además se fincaron las bases para la repartición de tierras conforme a los ideales de José María Morelos y Pavón.

En la Constitución federal de 1857 no se otorgaron facultades al gobierno para legislar en materia laboral y solo se limito a reconocer ciertos derechos a los trabajadores.

La carencia de facultades para legislar por parte del gobierno fue una de las razones principales por las cuales se retardo el nacimiento formal del derecho laboral, aunque, históricamente existían ya múltiples organismos que determinaban las bases de la relación laboral.

“Durante la vigencia de la Constitución Federal de 1857 surgió la ley de riesgos profesionales del Estado de México de 1904, cuyo principal expositor fue José Vicente Villada, estableció un principio que posteriormente seria fundamental para el derecho laboral: la creación del concepto de accidentes de trabajo”¹⁹.

¹⁹ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

En esta Constitución se estableció las garantías individuales a los ciudadanos mexicanos, la libertad de expresión, la libertad de asamblea, Los derechos del hombre fueron claramente formulados en veintinueve artículos, en ellos se enfatizó que eran la base de las instituciones y que el ser humano era libre e igual ante la ley, por lo que se excluían los tribunales especiales, los títulos de nobleza y los honores hereditarios. La libertad fue extendida a la enseñanza, el trabajo, la expresión de las ideas, la imprenta, así como la asociación. Reafirmó la abolición de la esclavitud, eliminó la prisión por deudas civiles, las formas de castigo por tormento incluyendo la pena de muerte, las alcabalas y aduanas internas.

Los artículos más relevantes consistían en:

Artículo 2. Abolición de la esclavitud.

Artículo 3. Enseñanza libre (ninguna limitación en favor del dogma).

Artículo 5. Libertad de vocación, prohibición de contratos con pérdida de libertad por causa de trabajo, educación o voto religioso.

“En el artículo 4° y el 5°, preceptos constitucionales de esta constitución, se reconocieron los derechos referentes al trabajo, la libertad para ejercer la profesión, oficio o trabajo que más deseara siempre y cuando no fuera en contra de la Ley, la sociedad, o se ordenara por sentencia judicial, se garantizaba la *"justa retribución"* al trabajo realizado, prohibía tanto la renuncia a la libertad para poder ejercer una profesión u oficio, como los convenios que obligaran a las personas al destierro”²⁰.

En 1911, durante el gobierno de Francisco I. Madero se creó un organismo gubernamental encargado de atender las demandas de los trabajadores y conciliar los intereses de las fuerzas productivas del país denominado Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento.

Todas estas leyes sirvieron de base para la reforma constitucional de 1917 de la creación del actual sistema de Derecho Laboral.

²⁰ MACHORRO NARVAEZ, Paulino. 1959. *La Constitución de 1857*, México, Dirección General de Publicaciones. UNAM, 239 pp.

1.4 Revolución Mexicana de 1910.

En 1910 se inicia la lucha armada conocida como Revolución Mexicana en respuesta a las desigualdades sociales, económicas y políticas generadas por la permanencia del presidente Porfirio Díaz en el poder por más de 30 años.

Una vez que se decretó el triunfo de la Revolución Mexicana se instauró en Querétaro un congreso constituyente provisional de legisladores en donde tuvieron como objetivo principal, hacer una constitución que abrogara la que hasta entonces funcionaba o estaba vigente y que era la Constitución de 1857.

Esta nueva Constitución debía sustentarse en las prioridades por las que se luchó en la Revolución, entre ellas, el triunfo laboral que se constituyeran tribunales del trabajo, que se justificara la relación laboral, que se creara el salario mínimo, formación de sindicatos, etc.

De ahí el logro, ganar como Derecho del Trabajo en la nueva Constitución teniendo como antecedente histórico la Revolución de 1910.

Los ideales y valores de la Revolución se plasmaron en la Constitución de 1917, que fue la primera en el mundo que consagró los derechos del pueblo a la educación, a la reforma agraria y a condiciones justas de trabajo.

“Una vez concluida la lucha armada, Álvaro Obregón comenzó la normalización del país y creó la Secretaría de Educación Pública; Plutarco Elías Calles emprendió la creación de instituciones para la estabilidad de México y Lázaro Cárdenas intensificó el reparto de tierras, alentó el movimiento obrero y nacionalizó el petróleo”²¹.

Gracias a la Revolución, en México se lograron progresos materiales, políticos y culturales importantes.

²¹ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

1.4.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Si bien es cierto que en la Constitución de 1917 se consagraron algunos derechos de los trabajadores, aun resultaban insuficientes para regular efectiva y prácticamente las relaciones entre trabajadores y patronos, por lo que prevalecía la necesidad de crear una ley específica para la materia laboral, reglamentaria de los preceptos constitucionales.

“El 18 de agosto de 1931 se promulgo la primera ley federal del trabajo, en las que se fincaron las bases de los derechos de los trabajadores, considerando además los conflictos que pudieran surgir entre los factores de la producción y la forma de resolverlos, así como los organismos de gobierno encargados de impartir justicia en caso de controversias”²².

El proyecto de esta ley por la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, durante la Presidencia de Emilio Portes Gil, quien fomento la creación de la doctrina proteccionista a los intereses de la clase trabajadora denominada Derecho Social.

Sin embargo, esta primera Ley Federal del Trabajo se encontraba sujeta a cambios dependiendo de las condiciones específicas de cada época y lugar determinados. Esto significa que las leyes deben reformarse de acuerdo con los cambios que surjan en la sociedad como la costumbre, las condiciones económicas, el desarrollo industrial entre otras con el fin de adaptar dicha ley a las necesidades enterantes.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no fue la excepción, sobre todo si se considera que fue el primer intento para regular una materia tan amplia y controvertida; sus deficiencias fueron inevitables, a tal grado que fue reformada constantemente con el objeto de hacerla mas completa y apegada a la realidad del contexto laboral del país. Entre las Reformas más significativas que se sucedieron encontramos las de 1933, 1934, 1936, 1943, 1944, 1950 y 1954.

²² MACHORRO NARVAEZ, Paulino. 1959. *La Constitución de 1857*, México, Dirección General de Publicaciones. UNAM, 239 pp.

Como consecuencia de tales reformas se creo la nueva ley federal del trabajo de 1970 que en la actualidad nos rige.

“La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue derogada por la de 1970, indudablemente se distinguió por ser una norma excesivamente protectora de la clase trabajadora, debido a las circunstancias que en ese momento se vivían en México, ante la influencia de las revoluciones socialistas en el ámbito internacional”²³.

Sin embargo el proceso de evolución es inevitable, y, ante el evidente cambio de circunstancias sociales y económicas se hizo patente la imperiosa necesidad de establecer nuevas directrices en materia laboral.

1.4.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Para que el artículo 123 constitucional fuese una realidad en 1917 una serie de acontecimientos contribuyeron a definir sus características principales. Entre estos acontecimientos que destacan por su influencia se encuentran distintos movimientos de trabajadores por conseguir mejores condiciones laborales. La huelga de los mineros de Cananea, Sonora, en 1906, es de los casos más notorios.

“Otras huelgas importantes que sumadas a la de cananea contribuyeron a fundamentar la necesidad de protección jurídica fueron las de Petriceña, Velardeña, Nogales, Santa rosa y Rio Blanco, esta ultima fabrica de textiles”²⁴.

Con el inicio de la Revolución Mexicana en 1910, el proceso de consolidación del movimiento trabajador se vio afectado, ya que surgió otros tipos de conflictos políticos y sociales que ameritaron la intervención del estado, como la repartición de tierras y el establecimiento de núcleos comunales denominados ejidos.

²³ DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1994, tomo I, 316pp.

²⁴ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

Fue hasta 1917 cuando se convocó al congreso constituyente para la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la ciudad de Querétaro. Los constituyentes tuvieron la tarea de crear la ley fundamental para nuestro país; en dicho ordenamiento legal se incluyó un capítulo específico para regular la materia relativa al trabajo, estableciéndose así las bases para emitir la ley federal respectiva.

El Derecho del Trabajo como derecho de clase nació con la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917. Surgió como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que ese había sido el objetivo principal de la Revolución de 1910.

Para tener una idea cabal del nacimiento del Derecho del Trabajo Mexicano, se expondrán las ideas de los pensadores que le dieron vida.

En Veracruz, el 24 de septiembre de 1913, Venustiano Carranza, señaló en su discurso:

“Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clase, opónganse las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es solo repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: Es establecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional”²⁵.

Un año después, 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe anunció la adopción de leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias, revisión de los códigos civil, penal y de comercio.

²⁵DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

El día 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo a una asamblea constituyente, produciendo el Proyecto de Constitución una honda decepción en la asamblea ya que ninguna de las reformas sociales anunciadas en dicho Proyecto, por lo que se refiere al trabajo, la autorización al Congreso para legislar en materia de trabajo y la limitación a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron un proyecto de reforma al artículo 5to del Proyecto presentado por Carranza proponiendo la inserción de normas a favor de los trabajadores, recibiendo dicha proposición ataques argumentándose en su contra por ilustres abogados que estaban fuera de lugar y que deberían reservarse para cuando se discutiera la facultad del Congreso Federal para legislar en materia del trabajo, interpretándose la postura de los opositores al pensamiento de las diputaciones de Yucatán y Veracruz como una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales.

El Diputado Obrero por Yucatán, Héctor Victoria señaló:

“El artículo 5to 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, fabricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, previsión del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”²⁶.

En otra parte de su discurso exclamo:

“Cuando hace días en esta tribuna, un Diputado Obrero con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de Constitución, el problema de trabajo no se había tocado mas que superficialmente, es verdaderamente sensible que al traerse discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario deje pasar por alto las libertades publicas como han pasado hasta ahora”²⁷.

²⁶ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

²⁷ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

Heriberto Jara, atacando a la doctrina tradicional sostuvo que de no consignarse en la Constitución algunas cuestiones de trabajo como la jornada máxima, la Constitución le quedaría al pueblo como un traje de luces.

El Diputado Froylán C. Manjarrez, propuso que se estableciera en la Constitución un capítulo o título especial respecto a cuestiones de trabajo.

Alfonzo Cravioto, al respecto dijo:

“Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyo en el artículo 5to, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el mas hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia después de su Revolución ha tenido el alto honor de consagrar la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legitimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”²⁸.

Ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente para que se legislara sobre trabajo, Carranza no tuvo otra alternativa que comisionar al Lic. José Natividad Masías, para que se encargara de laborar un Título Especial sobre el trabajo, surgiendo así el artículo 123 que consagre el derecho del trabajo que fue elevado al rango constitucional.

El derecho del trabajo quedo reglamentado en el artículo 123, convirtiéndose de esta manera la Constitución Mexicana de 1917 es la primera Constitución en contener una declaración de derechos sociales tendiente a proteger a los económicamente débiles

De esta forma los dos artículos que comprendieron la materia laboral, fueron el 5to y el 123 constitucionales; el 5to consagro la libertad del trabajo, es decir la libertad que todo individuo tiene para dedicarse a la profesión industria comercio o trabajo licito que le acomode.

²⁸ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

Este derecho a la libertad de trabajo actualmente es considerado como una garantía constitucional, lo que significa que es un derecho fundamental del individuo.

El artículo 123 regula los principios básicos de toda relación laboral, como la jornada de trabajo los días de descanso, salario mínimo, riesgos de trabajo, despido injustificado, derecho de asociación, derecho a la huelga, entre otros.

Otros Ordenamientos.

Con anterioridad a la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, se expidieron por algunas autoridades de los Estados, Decretos relacionados con el trabajo, que a continuación mencionaremos:

- a) “El 8 de agosto de 1914, se expidió un Decreto en el Estado de Aguascalientes, por medio del cual se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, descanso semanal, prohibiéndose la reducción de salarios.
- b) En San Luis Potosí el 15 de septiembre de 1915, se dictó un Decreto fijando los salarios mínimos.
- c) El día 19 de septiembre de 1915 en el Estado de Tabasco se establecieron por Decreto salarios mínimos y una jornada máxima de ocho horas.
- d) En Jalisco, Manuel M. Dieguez, expidió un Decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.
- e) En el Estado de Veracruz, Aguirre Barlanga, el 7 de octubre de 1915, expidió un Decreto sobre jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- f) El 14 de enero de 1918, el Congreso del Estado de Veracruz, expidió su Ley del Trabajo que tuvo el mérito de ser la primera del País y haber servido como fundamento para la elaboración de otras leyes entre ellas la de 1931”²⁹.

²⁹ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

Como es de observarse, la Ley Federal de Trabajo de 1931, se elaboro catorce años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

1.4.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.

Una vez consagrados en la constitución federal los elementos jurídicos básicos de la materia laboral, era necesario darles aplicación en la vida cotidiana, lo que se logro precisamente con esta ley que entro en rigor el 1 de mayo de 1970. En ellas se retoman y conjugan todas las reformas de la ley anterior; así mismo se determina de manera clara y concreta la forma en que deberán ser respetados los derechos de los trabajadores y patronos así como la forma en que deberán resolverse los conflictos que se susciten entre ellos.

Además en esta ley se incluyeron normas que regulan la forma de impartición de justicia por los organismos gubernamentales en materia laboral. La Ley Federal del Trabajo que actualmente rige, ha tenido reformas sustanciales como la de 1980 en la que se modifico lo relativo a la materia procesal.

1.5 Época Actual.

Bajo el rótulo de ejercicio no asalariado se engloban, fundamentalmente, dos modalidades de ejercicio, el autónomo o bien como se pretende contemplar el prestador de servicios y el pequeño empresario o bien comerciante, con menos similitudes de las que podría hacer suponer su coexistencia bajo dicho epígrafe. Al igual que la denominación trabajo asalariado o por cuenta ajena engloba toda una compleja estructura laboral (de cualificaciones, de responsabilidades y salariales), sea en un mercado primario, estable, cualificado y bien remunerado o en otro secundario menos cualificado y peor pagado, el mercado de trabajo por cuenta propia o no asalariado agrupa también posiciones diferenciadas según:

- Las circunstancias más o menos voluntarias u obligadas que llevan a él.
- La experiencia previa acumulada en la actividad asalariada.

- Los requisitos necesarios para su desempeño: redes familiares y laborales.
- Las aptitudes, destrezas o capacidades tanto específicas como inespecíficas o complementarias que desarrollar.

Así, aun hablando de una misma denominación, es posible encontrarse ante realidades bien distintas.

Los trabajadores no asalariados integrantes de múltiples organizaciones independientes, consideran conforme a las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que existen más de veinte millones de personas dedicadas al comercio, mal llamado informal o aquellas que prestan un servicio en calidad de oficio, que se auto emplean con dignidad y no constituyen una carga social ni económica, por lo que el Estado debe saldar esa deuda social con ellos, dignificando su actividad e incorporándolos al proyecto de desarrollo nacional, previo pago de sus impuestos y cuotas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es por eso que la iniciativa de reforma al reglamento que los regula debe fomentar el apoyo, constituyendo un fondo de garantía que respalde los proyectos para constituirse y llevar a cabo la ocupación que desempeñan, otorgando todo tipo de estímulos fiscales, legales y económicos, tanto a los comerciantes, e incluso aquellos que presten servicios considerados oficios y no técnicamente profesionales, para dejar el proyecto de nación en desarrollo y ser un país medianamente desarrollado otorgando una mejor tutela y legislación a aquellos que no se encuentran bajo el rubro de relación supra subordinada para el año 2010.

Por otra parte el fondo de garantía debe apoyar a los prestadores de servicios bien identificados en el reglamento como no asalariados, para dignificar su actividad, y dar soporte a lo anterior, se debe regular con prioridad su actividad a través de someter a consideración del Congreso de la Unión una reforma a dicho reglamento o bien de legislarlos en un apartado en el Código Civil o mejor aun proponer una Ley Federal de Comercio Popular y Prestación de Servicios de Oficios Varios y/o Independientes e impulsar un anteproyecto en las Legislaturas Estatales para que existan legislaciones similares en las entidades federativas y que los municipios reglamenten su actividad tomando en cuenta el valor social que su actividad tiene en todas sus dimensiones.

“La Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores No Asalariados de México está afiliada a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), es una de las principales y más importantes asociaciones que protegen y tutelan los derechos de los trabajadores no asalariados. Tiene actualmente 750, 000 afiliados a nivel Nacional. Está afiliado Internacionalmente a la Confederación Sindical Internacional (CSI), Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), StreetNet Internacional y a Woman Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO)”³⁰.

Su Plan Nacional de Capacitación en Organización, Gestión Productiva y Aspectos Legales principalmente; celebra Convenios establecidos con Instituciones Federales en materia de financiamiento de vivienda a través del Fideicomiso de Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO) y el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL).

Se han afiliado, a la fecha, a 50,000 trabajadores al Instituto Mexicano de Seguridad Social; 200,000 afiliados son adjudicatarios, del Programa Nacional de Vivienda; además cuenta, por iniciativa y sustento sindical Servicios Funerarios y de Seguros de Vida.

“La más reciente encuesta del Subsector Informal en México, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), indica que en 2001 la actividad informal alcanzó 663 mil 104 millones de pesos, lo que representó 12.5% del Producto Interno Bruto (PIB) total del país”³¹.

Por otra parte, la actividad laboral no asalariada, se ha hecho presente en casi todas las entidades federativas del país. Sin embargo, las personas ocupadas en esta rama así como el incremento de la ocupación en la misma han sido mayores en unos estados que en otros, ya que el actual modelo de desarrollo imprime dinamismos diferentes a las distintas regiones del país.

³⁰ <http://elcato.org/econinform>.

³¹ <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>.

“El documento del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP) señala que del primer trimestre del año pasado a igual lapso de 2009 la población ocupada en el ramo pasó de 11 millones 887 mil 100 a 12 millones 105 mil 168 personas”³².

De acuerdo con el estudio relativo a indicadores de ocupación y empleo, la tasa de desocupación (TD) entre enero y marzo del presente año fue de 5.06%, lo que implicó dos millones 288 mil 659 personas mayores de 14 años sin trabajo.

“En relación con el tema de empleo la Encuesta sobre las Expectativas de los Especialistas en Economía del Sector Privado de abril refiere que se prevé una disminución de 493 mil en el número de trabajadores asegurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) durante 2009”³³.

Para 2010 se prevé una generación de 149 mil actividades no asalariadas, mismos que se mantienen por el deterioro en el mercado laboral, por lo que se pretende se recupere de manera gradual en el transcurso de 2010 a fin de trabajar en las mejoras de las condiciones en que son prestados.

La economía informal, entendiéndose a los comerciantes y aquellos que prestan servicios considerados oficios y no técnicamente profesionales, es la única opción para obtener medios de subsistencia para una parte considerable de la fuerza de trabajo mexicana, sobre todo de grupos altamente vulnerables, como son los niños y jóvenes que se incorporan al mercado laboral, y adultos de edad madura (mayores de 40 años) y de la tercera edad.

El solo propósito de integrar a los trabajadores no asalariados a la formalidad no es la única salida viable, en la medida en que la economía informal no se ha reducido, si no que por el contrario, continúa en expansión.

Se tiene que combatir los aspectos negativos de la informalidad e inducirla hacia otros horizontes de productividad, con el objetivo de conducirlo hacia la integración de una sola economía nacional, más calificada y productiva que la actual.

³² <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>.

³³ <http://www.stps.df.gob.mx>.

Para crecer, las organizaciones de Asociaciones y Uniones de trabajadores no asalariados, deben fijar su mira hacia los trabajadores no asalariados, ya que son potencialmente, en el mediano y largo plazo, su única fuente de nueva membresía, es decir, la nueva fuente de factor para allegarse de una seguridad económica; para reducir y eventualmente disminuir el tamaño de la economía informal, la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores No Asalariados (FNOTNA) considera que, dado el carácter estructural de sus problemas, en primera instancia, se les debe proporcionar la atención adecuada, a fin de lograr un sistema económico que garantice el crecimiento mediante políticas económicas que reconozcan y tutelen a los trabajadores no asalariados quedando sujeta al diseño de políticas que la incluyan racional y jurídicamente en los planes de crecimiento y en los presupuestos de gasto social.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

2.1 Concepto de Derecho Laboral.

El concepto del derecho laboral ha evolucionado constantemente, adecuándose a las actuales condiciones del país. Su definición ha transitado desde posturas opuestas en donde se conciben a los trabajadores como clases antagónicas hasta cierto punto irreconocibles y luego superar esta postura e integrar intereses y concepciones en beneficio del desarrollo del país.

Actualmente se define como el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que tienen por objeto regular las relaciones entre trabajadores y patrones con el objeto de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, coordinándose para producir mayor riqueza mutua y elevar el nivel de vida.

“Cabanellas afirma que para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; todo este estudio se impone anterior a la definición, puesto que del análisis de estos elementos derivaran una definición acorde con el contenido de la disciplina”¹¹.

La citada definición se refiere a un conjunto de preceptos que están por encima de patrones y trabajadores; esto es, se centra en las condiciones que favorecen el nivel de vida y los beneficios mutuos.

El primero de los elementos que menciona esta definición se refiere a las normas jurídicas, consideradas como las disposiciones, ordenes, consideraciones o imposiciones que deben observarse y cumplirse siempre, de lo contrario se sancionara a quienes no las cumplan.

¹¹ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

El segundo de los elementos se refiere a los principios, considerados como enunciados normativos que precisan la regulación o el contenido de una relación laboral; esto quiere decir que son órdenes o imposiciones establecidas para regular una conducta específica.

Ocasionalmente encontramos estos principios en las normas jurídicas, otras veces en la jurisprudencia, que son los criterios que emiten los juzgadores al resolver controversias; y en otros casos solo se encuentran en el conocimiento jurídico en general.

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”¹².

En sentido amplio doctrinal, el derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena.

“Para de la Cueva el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como un conjunto de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”¹³.

Estas definiciones se resumen como aquellas normas jurídicas que tienen un mismo objeto y finalidad que es el conseguir el equilibrio y la justicia social para un mejor nivel de vida para la clase trabajadora.

En México el derecho del trabajo esta reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital y ello es normal si se considera el hecho que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia. No pueden negarse que en la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, existen disposiciones protectoras de la clase trabajadora.

¹² DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

¹³ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

Cualquier definición que se de de derecho del trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente los factores de la producción sobre la cual descansa toda la sociedad.

Desde un punto de vista sociológico el trabajo es el pproceso que se efectúa entre los hombres y la naturaleza y en el cual, los hombres, valiéndose de los instrumentos de trabajo y mediante su actividad dirigida a un fin, modifican los objetos de la naturaleza de modo que con éstos puedan satisfacer sus necesidades.

El proceso de trabajo abarca tres aspectos: la actividad del hombre dirigida a un fin, o sea, el trabajo mismo; el objeto de trabajo; y los medios de trabajo con que el hombre actúa sobre dicho objeto.

El trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana. Gracias al trabajo el hombre se separó del mundo animal, empezó a elaborar instrumentos de producción y pudo desarrollar sus facultades, determinantes del ulterior proceso del desarrollo social. En el proceso de trabajo, los hombres al obtener los medios de subsistencia entran en determinadas relaciones unos con otros: las relaciones de producción.

El carácter del trabajo y la forma en que la fuerza de trabajo humana se une con los medios de producción dependen del modo de producción dominante. En el régimen de la continuidad primitiva, el trabajo se realiza en común, es colectivo, la propiedad sobre los medios de producción y los productos del trabajo son comunitarios.

En dicho régimen no se da la explotación del trabajo. Al surgir la división social del trabajo, la propiedad privada y la producción mercantil, el trabajo adquiere un doble carácter.

El trabajo se convierte cada vez más en una cuestión de honor y dignidad de cada individuo. En la base del trabajo se encuentra la disciplina consciente de los hombres que se unen para forjar el comunismo.

Bajo el socialismo impera el principio: "Quien no trabaja no come", existe para todos la obligación de trabajar para la sociedad y recibir de ella lo que corresponda con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo invertido. El derecho al trabajo, en la sociedad socialista se halla asegurado por el carácter planificado de la producción social, por la supresión del paro forzoso.

Bajo el comunismo, el trabajo no solo representará un medio para subsistir, sino que constituirá la primera necesidad vital del hombre desarrollado en todos los aspectos.

Características del Derecho Laboral.

Para el maestro Néstor de Buen, las principales características, y las más relevantes, que permiten de manera amplia y laudable distinguir al Derecho Laboral son:

- Debe contener un mínimo de garantías, entiéndase por esto que las garantías laborales que se estipulan en la Ley Federal del Trabajo como órgano normativo de esta materia, son las mínimas que debe recibir un trabajador por sus servicios.
- Debe ser un derecho que tutele a la clase económicamente débil, esto es a la clase trabajadora, la más castigada por la economía nacional; por lo tanto el Estado debe proteger, implementando normas jurídicas que contemplen las garantías elementales a que todo ser humano tiene derecho.
- Debe ser un derecho dinámico, que al paso del tiempo se adecue a la realidad que se vive.
- Debe ser un derecho irrenunciable, ya que todos los derechos en general son irrenunciables, como las garantías individuales.
- Debe ser un derecho coercitivo-imperativo, ya que el Estado es el encargado de vigilar que no se violen las normas jurídicas y esta facultado para hacer cumplir las leyes, por lo que el derecho del trabajo no es una excepción sino al contrario, al tratarse de normas de orden público, se les otorgara el carácter de imperatividad sin la cual serian de difícil aplicación y observancia.

2.1.1 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.

Mario de la Cueva dice que “la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para una familia, para su dignidad, para igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal”¹⁴.

La característica del derecho laboral además de ser un ordenamiento social no significa que debe ser un derecho eminentemente perfeccionista si no uno que debe establecer las condiciones propicias para que los trabajadores logren un desarrollo óptimo de sus actividades con respeto de sus respectivos intereses.

Además de la característica mencionada el derecho laboral es un conjunto de normas jurídicas de orden público, ahora bien no debe entenderse que por ser un derecho laboral de orden público y de interés social es proteccionista de los trabajadores; en ese sentido debemos entender que en la actualidad en derecho laboral para coordinar los esfuerzos e intereses con el objeto mayor riqueza y desarrollo para todos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley fundamental de nuestro sistema jurídico. De ella surgen todas las leyes y normas jurídicas que rigen la conducta de todos los que habitan nuestro país. Es por ello que las normas al estar fundamentadas en la Constitución Federal, no pueden ser contrarias a ella o estar por encima de sus disposiciones.

La Carta Magna es la respuesta justa a las condiciones extremas de explotación que vivieron los trabajadores durante décadas en nuestro país.

El artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar a la sociedad capitalista.

¹⁴ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

La naturaleza del derecho mexicano del trabajo surge del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en 1917 le dio la denominación a nivel internacional, como la Constitución Social del mundo.

El respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

La finalidad del derecho del trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo.

La doctrina según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público, adoptada por la suprema corte de justicia de la nación. En diversas ejecutorias se afirmó en el alto tribunal que el derecho del trabajo está inspirado en los principios más altos de interés público. En ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amezcua, ese alto tribunal de la república sostuvo: “el artículo 123 constitucional eleva a la categoría del Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo”¹⁵.

Trueba Urbina afirma: “el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”¹⁶.

De la Cueva define a los derechos sociales como: “los que se proponen a entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana”¹⁷.

¹⁵ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

¹⁶ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

¹⁷ CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo*, 8ª ed. México, Porrúa, 1982, tomo I, 615pp.

Del derecho social pueden darse las siguientes connotaciones según la tesis de José Campillo Sáenz:

- Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar preferentemente la justicia social.
- Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el derecho de serlo; los sociales se otorgan por el derecho de pertenecer a determinada categoría social independientemente de la ciudadanía.
- Los derechos individuales o de libertad constituyen prevalentemente, un deber de no intervención a cambio del estado, mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones mediante la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares.
- Los derechos individuales, por regla general están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho solo pueden mejorar pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya proyección están dirigidos.

La materia laboral esta considerada como una garantía individual y la Constitución Federal, la regula en sus artículos 5° y 123. Como se puede observar el artículo 123 se encuentra fuera del capítulo de las garantías individuales; sin embargo sin la naturaleza de este se considera que forma parte de ellas.

En el artículo 5° constitucional se establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedica a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos”¹⁸. Esto quiere decir que en México todos los individuos tienen derecho a trabajar en toda actividad que desee o le resulte más conveniente para a llegarse de una retribución como medio de sobrevivencia, siempre y cuando este trabajo sea considerado lícito, es decir, que no vaya en contra de las normas jurídicas o en contra de las buenas costumbres.

¹⁸ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Porrúa, 2009.

En el mismo artículo se establece una limitante a esta libertad de trabajo, pues dispone que el ejercicio de esta libertad podrá vedarse o prohibirse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero.

Las disposiciones del Derecho del Trabajo tienen como objeto establecer beneficios para los trabajadores. “El Derecho Mexicano del Trabajo no solo es una norma reguladora de relaciones laborales, sino también como estatuto protector de los trabajadores: instrumento de lucha de clases de manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección”¹⁹.

Baltasar Cavazos, afirma, que “el Derecho del Trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana”²⁰.

¹⁹ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

²⁰ BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 2002, tomo I, 669pp.

2.1.2 Ubicación Jurídica del Derecho Laboral.

El Derecho es obra de la Sociedad, Estado y Pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las leyes. Por lo mismo, se hace difícil jerarquizarlas y obtener el acuerdo de los tratadistas sobre ellas, porque, si bien algunos las aceptan en su totalidad, otros les niegan su carácter de fuente, disintiendo acerca de su naturaleza jurídica (caso específico que estudiamos).

Tampoco puede exigirse uniformidad desde el punto del cual deben clasificarse, ni su sanción uniforme por las legislaciones. Es autónomo por los siguientes motivos: Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral

El Derecho Laboral, constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social. Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas; es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común; está destinado a superar la lucha de clases.

El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica. Si se busca la ubicación del derecho Laboral o derecho del trabajo dentro de las ramas del derecho es importante saber que existen tres grandes ramas en las que dividimos al derecho, en la época antigua Ulpiano hizo la distinción entre el Derecho Público y el Derecho Privado.

En la actualidad además de éstas encontramos al Derecho Social, que es exactamente donde encontraremos los derechos de los “débiles sociales” los cuales son: el Derecho Agrario, el Derecho de la Seguridad Social y el que es materia de nuestro estudio en este caso en particular “el Derecho Laboral”

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

En el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se manifiesta que toda profesión, industria, comercio o trabajo ilícitos no gozan de la protección constitucional, por lo que su ejercicio puede y deber ser impedido, en beneficio de la sociedad, lo que un individuo se ha ganado con su trabajo merece el respeto y la protección de las leyes y de las autoridades, pero hay ocasiones en que su afectación se encuentran perfectamente injustificada. Las leyes no sólo amparan al individuo reconociéndole sus derechos, sino que también le señalan obligaciones, a él y a todos los grupos. Todo aquello con el fin de que la sociedad viva en un ambiente de respeto, solidaridad, confianza y tranquilidad.

“Artículo 5.- a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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 cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

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 solo obligara 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, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”²¹.

Las únicas limitaciones a esta garantía establecidas en el mismo precepto son: cuando se atacan los derechos de terceras personas, esto es cuando se afecta el interés o la libertad de quienes conviven con nosotros y se les ocasionan perjuicios con el desempeño de una actividad que pueda resultar ilícita; cuando exista resolución judicial derivada de una disposición legal, como puede ser el caso de la prisión preventiva o la pérdida de la libertad por haber incurrido en delito o en falta grave; cuando se exige título para la practica de una profesión para el ejercicio de una actividad reglamentada por el Estado; cuando se pretenda obligar a una persona a realizar un trabajo sin ninguna remuneración adecuada y proporcional al servicio prestado; y cuando las leyes exigen el

²¹ <http://info4.juridicas.unam.mx>.

desempeño de un cargo (de arnas, de jurado, de carácter censal o lectoral, entre otras similares). En todas estas últimas situaciones la libertad de trabajo se encuentra reglamentada o restringida, siempre en aras de un deber del Estado o en beneficio de la comunidad.

2.2.1 Concepto de Trabajo.

El concepto del trabajo indica que un individuo realiza una actividad productiva por la que obtiene un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral, sujeto a diversas leyes y convenios. Se considera que el trabajo es una actividad realizada a cambio de una contraprestación económica.

En los comienzos de la historia, y durante miles de años, el trabajo era realizado primordialmente por mano de obra esclava, poseída por un propietario que tenía el derecho de disfrutar o usufructuar con los bienes producidos. Así, el esclavo era tratado como una mercancía más, con la posibilidad de ser vendido o comprado. Esta situación es comprobable desde la civilización griega, el imperio Romano y el comercio negrero realizado durante la conquista de América. Este estado particular del trabajo finalizó en el siglo XIX (al menos de modo permitido).

Previamente, durante la edad media, se había desarrollado el régimen feudal, en donde la esclavitud estaba excluida. En este caso, al trabajo se le denominaba servidumbre, siendo los siervos hombres libres, puesto que aunque tenían límites en su obrar, sus personas no eran propiedad de otra. Básicamente, en este período y durante esta forma de organización social, el trabajador (siervo) hacía un contrato con un señor feudal en el que se comprometía a trabajar a cambio de protección.

En la actualidad, el trabajo es realizado a cambio de una retribución o salario. Así, el trabajador vende su fuerza de trabajo en el mercado y recibe una remuneración por éste. Los intereses de los trabajadores están protegidos por los sindicatos, además de esta protección, los trabajadores están amparados por el conjunto de leyes laborales.

Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín *tripaliare*, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar.

En el mundo laboral tan cambiante en lo cual nos vemos inmersos, lo cierto es que la definición de trabajo tradicional ya no parece aplicable.

Según el diccionario de la Real Academia, "trabajo" significa "Acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida."

Actualmente la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena o no asalariado. El precio del trabajo se denomina "salario" o "remuneración".

El trabajo "informal" de simple supervivencia por cuenta propia, es el tipo de trabajo de muy baja productividad y realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, etc.). Otras formas de trabajo posibles son el trabajo autónomo productivo (a través del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio, por ejemplo).

Se considera que el trabajo es una actividad realizada a cambio de una contraprestación económica. Por eso existe una frase que afirma que "trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello".

El concepto del trabajo podría plantearse con enfoques diversos, un de ellos podría ser; como "la materialización de toda actividad humana aplicada sobre una determinada materia, a través del uso de herramientas o no, con un objetivo predeterminado como resultado final del proceso, que se traduce por lo general en una remuneración"²².

El significado etimológico de la palabra "trabajo" proviene de la palabra "Tripaliare", la cual hace referencia a un elemento de tortura, utilizado en la Edad Media, basado en

²² BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 5ª ed. México, Sista, 1996, 569pp.

tres palos para castigar, por lo cual su concepto lleva consigo una relación con el cansancio, esfuerzo o sacrificio, motivado por el origen de su nombre antiguo.

En un momento de la historia, que recibió el nombre de “Revolución industrial”, el trabajo como actividad humana se enfocaba como un mercancía, cuyo valor era bajo, favoreciendo así a los empleadores sin tener en cuenta las necesidades individuales de los trabajadores, existiendo una delgada línea entre éste y la esclavitud.

Hasta la llegada del movimiento comunista que planteó bases para la protección legal de los trabajadores durante el siglo XIX, buscando la dignificación y protección de los mismos, ante los abusos de los dueños de las empresas, dando así comienzo a una era donde el trabajo pasó a conceptualizarse como un medio de desarrollo individual, dignificando al hombre a través de la valorización de su esfuerzo.

Por lo que podemos definir al trabajo como toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico. Extensivamente puede usarse el término para designar la acción de la herramienta, utensilio, o máquina que la persona utiliza para realizar su propio trabajo personal.

Para Rosalio Bailón Valdovinos, *derecho del trabajo* es la rama del derecho social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones como factores de la producción.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, segundo párrafo indica: “el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”²³.

Si aunado al concepto de derecho en general, se adiciona dicha definición, se entenderá que: Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas aplicables a regular la actividad humana física o mental, realizada en el desempeño de una profesión u oficio.

²³ Ley Federal del Trabajo, México, Porrúa, 2009.

Alberto Briseño Ruiz, menciona que el Derecho del Trabajo: "son normas jurídicas, toda vez que estas emanan de un órgano legislativo del Estado, y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio solo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados a la ley, en la contratación o en la costumbre"²⁴.

El Doctor Alberto Trueba Urbina lo define como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

De conformidad con la definición que manifiesta Trueba Urbina, el derecho del trabajo tiene dos fines: Inmediato y mediato. El fin inmediato consiste en la tutela a los trabajadores y el mediato, e la socialización de la vida humana, ósea que los instrumentos de la producción pasen a poder de los trabajadores como medio para la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

Para el Doctor Mario de la Cueva, derecho del trabajo es la norma que tiene como finalidad lograr la justicia social, seguridad y bienestar para ambos factores de producción, busca el equilibrio en las relaciones entre el capital y el trabajo.

2.2.2 Concepto de Oficio.

Para el Diccionario de la lengua española, oficio, del latín *officium*, es la ocupación habitual de algún arte o mecánica que realiza una persona.

El término suele utilizarse para hacer referencia a aquel trabajo o actividad laboral física o manual para la que no se requieren estudios teóricos o formales.

²⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*, México, Harla, 1998, 411pp.

“Oficio es el trabajo al que se dedica alguien, particularmente el manual o mecánico, que se aprende más con la práctica que con estudios especiales”²⁵, ejemplo de esto: *oficio de pintor, oficio de carpintero, albañil.*

Finalmente, podemos definir el concepto de oficio como aquella ocupación o actividad laboral habitual de una persona que requiere esfuerzo físico o habilidad manual que permite sirva de medio de subsistencia a cambio de una remuneración en base a sus necesidades imperativas de vida.

2.2.3 Concepto de Profesión.

La definición de profesional, según la wikipedia, nos dice que es toda persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien, garantizando el resultado con una calidad determinada. Puede ser una persona con un título universitario o técnico para el caso de las disciplinas de la ciencia y las artes, puede ser un técnico en cualquiera de los campos de aplicación de la tecnología, o puede ser una persona con un oficio determinado.

Que concepto tan sumamente difícil de entender para algunas personas Profesional no es lo que dice tu título sino lo que desarrollas cada día, a cada momento y en todas las situaciones.

La definición lo dice, profesional es toda persona que pueda brindar un determinado resultado y con una calidad determinada.

Una profesión es una actividad especializada del trabajo dentro de la sociedad, realizada generalmente por un profesional.

En un sentido más restrictivo, la profesión se refiere a menudo específicamente a los campos que requieren estudios universitarios de post-grado o licenciatura, donde se adquieren los conocimientos especializados respectivos.

²⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 5ª ed. México, Sista, 1996, 569pp.

En este sentido, la profesión difiere de la ocupación u oficio, que se refiere generalmente a la naturaleza del empleo de una persona. La profesión aborda el desempeño de la práctica y la disciplina se preocupa del desarrollo del conocimiento enriqueciendo la profesión desde su esencia y profundizando el sustento teórico de la práctica.

El concepto profesión ha evolucionado a través del tiempo y ha sido producto de un desarrollo histórico, que ha creado y renovado mecanismos de diversa índole, hasta llegar a los procesos modernos que se conocen hoy en día.

Los antecedentes sobre el origen de este concepto se encuentran en antiguos textos hebreos en donde se señala que esta palabra era usada con relación a funciones sacerdotales, los negocios en servicio del rey o de un funcionario real, puesto que el vocablo significa mandar o enviar, lo que representaba realizar una misión.

Sin embargo, el concepto en el sentido actual no puede remontarse más allá de la época preindustrial, puesto que es producto de la industrialización y de la división del trabajo.

“Las profesiones son ocupaciones que requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas”²⁶.

Generalmente se acepta que una profesión es una actividad especializada del trabajo dentro de la sociedad, y a la persona que la realiza se le denomina: profesional. Se refiere a menudo específicamente a una facultad, o capacidad adquirida tras un aprendizaje que puede estar relacionado a los campos que requieren estudios de: Formación Profesional donde se adquieren los conocimientos especializados respectivos para ejercer una ocupación u oficio; o a Estudios universitarios, posgrado o licenciatura.

²⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 5ª ed. México, Sista, 1996, 569pp.

Se refiere, generalmente, a la naturaleza de la ocupación, del empleo y a la forma de ejercerlo que tiene esa persona. La profesión aborda el desempeño de la práctica y la disciplina se preocupa del desarrollo del conocimiento enriqueciendo la profesión desde su esencia, y profundizando el sustento teórico de la práctica.

Podemos decir entonces que la diferencia entre trabajo, profesión y oficio son:

- Trabajo es lo que te permite obtener un ingreso para satisfacer tus necesidades básicas.
- Profesión: es el ejercicio de un trabajo respaldado por una carrera universitaria ejemplo doctor, arquitecto, ingeniero, etc.,
- Oficio: es el ejercicio de un trabajo que se aprende por medios autodidactas o por la experiencia y conocimiento compartido por otra persona, ejemplo: un albañil, un mecánico, un carpintero, etc.

2.3 Concepto de Trabajador.

“Un trabajador es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos”²⁷. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo (no asalariado), siendo su propio dueño.

El *trabajador*, dice la ley (Ley Federal del Trabajo), es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario. De conformidad con la definición anterior el trabajador únicamente puede ser persona física, sin embargo, es frecuente encontrar que personas morales presten servicios a personas morales, pero en este caso el tipo de relación no es la de tipo laboral si no de carácter civil o de otra naturaleza.

²⁷ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

2.3.1 Concepto de Trabajador Asalariado.

En el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, se establece la definición de un trabajo personal subordinado:

“Artículo 8º.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal 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...”²⁸

Ahora bien, en la Ley del Impuesto sobre la Renta en su artículo 110, manifiesta al respecto:

“Artículo 110. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral”²⁹.

Por lo que podemos resumir que un trabajador asalariado es aquel que realiza un trabajo subordinado y cumple cuatro características: retribución, ajenidad, dependencia y voluntariedad; es aquella persona física que presta un trabajo, entiéndase como actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, a otra física o moral de manera subordinada, relación laboral regulada por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

²⁸ Ley Federal del Trabajo, México, Porrúa, 2009.

²⁹ Ley del Impuesto sobre la Renta, México, Porrúa, 2009.

2.3.2 Concepto de Prestador de Servicios Profesionales.

“Un profesional es toda aquella persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien, garantizando el resultado con calidad de excelencia”³⁰. Puede ser una persona con un reconocimiento de grado universitario, técnico para el caso de las disciplinas de la ciencia y las artes ó experto en cierto tema, disciplina ó arte, un técnico en cualquiera de los campos de aplicación de la tecnología, o puede ser una persona con un oficio determinado.

Sin embargo, una persona también puede ser considerada profesional por el hecho de proveer un servicio ó producto y marcar un comportamiento honesto, calificado, responsable y capaz; características que se obtienen con constancia y talento en la disciplina desempeñada.

Es posible identificar algunos elementos como la formación educativa de alto nivel, la estructura organizativa, la vinculación con las estructuras de poder, el estatus, la actualización continua y la búsqueda de autonomía como factores que inciden en la determinación de una actividad determinada como una profesión.

En la Ley Reglamentaria del artículo 5º de la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 1º, 3º , 24º y 25º , establecen elementos y características del as cuales podemos entender la definición de Prestador de Servicios Profesionales:

“Artículo 1º.-...aquella persona que haya concluido los estudios correspondientes o haber demostrado tener los conocimientos necesarios de conformidad con esta Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 3º.- Toda persona a quien legalmente se le haya expedido título profesional o grado académico equivalente, podrá obtener cédula de ejercicio con efectos de patente, previo registro de dicho título o grado.

³⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 5ª ed. México, Sista, 1996, 569pp.

Artículo 24º.- Se entiende por ejercicio profesional, para los efectos de esta Ley, la realización habitual a título oneroso o gratuito de todo acto o la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión, aunque sólo se trate de simple consulta o la ostentación del carácter del profesionista por medio de tarjetas, anuncios, placas, insignias o de cualquier otro modo. No se reputará ejercicio profesional cualquier acto realizado en los casos graves con propósito de auxilio inmediato.

Artículo 25º.- Para ejercer en el Distrito Federal cualquiera de las profesiones a que se refieren los Artículos 2o. y 3o., se requiere:

- I.- Estar en pleno goce y ejercicio de los derechos civiles.
- II.- Poseer título legalmente expedido y debidamente registrado, y
- III.- Obtener de la Dirección General de Profesiones patente de ejercicio³¹.

Es importante señalar que la palabra "profesionista" es originaria de México y en otros países de habla hispana la palabra "profesional" puede tener ambos sentidos.

2.3.3 Concepto de Trabajador No Asalariado.

El Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal define a éstos como aquellas personas físicas que prestan a otra persona física o moral, un servicio personal en forma casual u ocasional, mediante una remuneración, sin que exista entre el trabajador y quien requiera de sus servicios, la relación obrero patronal que regula la Ley Federal de Trabajo.

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) ha utilizado la expresión "*trabajo no asalariado*" para definir de manera general ciertos colectivos a los que también busca representar, además de los que tienen relación de dependencia. Pero al mismo tiempo los identifica, en su mayor parte, con el "sector informal", de acuerdo a la definición tradicional de OIT, en cuanto no se rigen por la lógica de la acumulación de capital y la obtención de utilidades, sino por la obtención de un ingreso de subsistencia.

³¹ Ley Reglamentaria del artículo 5º de la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos, México, Porrúa, 2009.

En particular, la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores No Asalariados (FNOTNA) han mencionado las siguientes ocupaciones: comerciantes ambulantes en la vía pública (esquineros), vagoneros y pasilleros en los trenes del metro y autobuses y microbuses del transporte público, vendedores en puestos fijos y semifijos en los mercados populares rodantes o “pulgas”, comerciantes en pequeño, tianguis de días fijos, pequeñas tiendas o “estanquillos”, trabajadores en su propio domicilio, revisterías, boquerías, taquerías, restauranteros, aseadores de automóviles, revendedores de entradas para espectáculos, gestores de oficinas públicas, fotógrafos ambulantes, pepenadores en los tiraderos de basura, voceadores, gestores de oficinas públicas, “aboneros”, vendedores a consignación casa por casa, vendedores o encargados de puestos en la vía pública, chóferes de taxis y microbuses que diariamente pagan “cuenta” a los dueños de las unidades, oficios varios (carpinteros, plomeros, mecánicos, hojalateros, reparadores de instalaciones eléctricas, de gas, pintores).

Los elementos característicos de estos grupos informales son:

- La falta de capital: el establecimiento puede ser ajeno, las herramientas de trabajo pueden ser prestadas o rentadas, y las mercancías suelen ser proporcionadas por empresas medianas o grandes, generalmente saldos o productos que no tienen salida en el comercio formal, recibidas en consignación.
- Derivado de lo anterior, la dificultad para ser sujeto de crédito bancario.
- Ingresos equivalentes a los de un obrero no calificado.
- Mínima cobertura de la seguridad social.
- Desarrollo de sus actividades en completa inseguridad jurídica y física.
- Falta de una estructura jerárquica definida en cuanto a la organización del trabajo, ya que las unidades económicas son micro, con un máximo de tres personas trabajando con el titular.

2.3.4 Diferencia entre Trabajador No Asalariado y Prestador de Servicio.

En el artículo 14^o de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, la definición de prestación de servicios, se considera de la siguiente manera:

“Artículo 14.- Para los efectos de esta Ley se considera prestación de servicios independientes:

I.- La prestación de obligaciones de hacer que realice una persona a favor de otra, cualquiera que sea el acto que le dé origen y el nombre o clasificación que a dicho acto le den otras leyes...

...VI.- Toda otra obligación de dar, de no hacer o de permitir, asumida por una persona en beneficio de otra, siempre que no esté considerada por esta Ley como enajenación o uso o goce temporal de bienes.

No se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración, ni los servicios por los que se perciban ingresos que la Ley del Impuesto sobre la Renta asimilen a dicha remuneración.

Se entenderá que la prestación de servicios independientes tiene la característica de personal, cuando se trate de las actividades señaladas en este artículo que no tengan la naturaleza de actividad empresarial³².

Esto es que la diferencia consiste en la posible identificación de algunos elementos como la formación educativa de alto nivel, la estructura organizativa, la vinculación con las estructuras de poder, el estatus, la actualización continua y la búsqueda de autonomía como factores que inciden en la determinación de una actividad determinada como una profesión, tales que requieren un conocimiento técnico, profesional que puede entenderse como retribución el pago de honorarios, siendo que para un trabajador no asalariado, como su nombre lo dice, la sola retribución que percibe es la que contempla al realizar su

³² Ley del Impuesto al Valor Agregado, México, Porrúa, 2009.

trabajo como actividad no subordinada, sujetos regulados considerada en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados en su artículo 3º y 4º, que a continuación se transcriben:

“Artículo 3.- Quedan sujetos a las normas de este Reglamento:

- I. Aseadores de calzado;
- II. Estribadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres;
- III. Mariachis;
- IV. Músicos, trovadores y cantantes;
- V. Organilleros;
- VI. Artistas de la vía pública;
- VII. Plomeros, hojalateros, afiladores, y reparadores de carrocerías;
- VIII. Fotógrafos, mecanógrafos, y peluqueros;
- IX. Albañiles;
- X. Reparadores de calzado;
- XI. Pintores;
- XII. Trabajadores auxiliares de los panteones;
- XIII. Cuidadores y lavadores de vehículos;
- XIV. Compradores de objetos varios, ayateros; y
- XV. Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

Así mismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento; de no existir normas especiales que los rijan

Artículo 4º.- Para el ejercicio de sus actividades los trabajadores no asalariados se clasifican con las siguientes denominaciones: fijos, semifijos y ambulantes.

Son trabajadores fijos aquellos a quienes se asigna un lugar determinado para realizar sus actividades.

Trabajadores semifijos son aquellos a quienes se señala una zona para el ejercicio de sus especialidades, con autorización para que las realicen en cualquier punto dentro de dicho perímetro.

Trabajadores ambulantes son los autorizados para prestar sus servicios en todo el Distrito Federal, sin que puedan establecerse en un sitio determinado”³³.

Toda vez que los no asalariados realizan sus actividades en lugares de trabajo con una situación precaria en cuanto a condiciones tanto jurídicas como ambientales y sociales; y los prestadores de servicios cuentan con una ubicación de trabajo estable o simplemente prestan su servicio a instituciones o a otras personas físicas por cuenta propia a cambio del pago de honorarios o de una remuneración.

Bajo la figura de actividad no asalariada se encierran, básicamente, dos modalidades, el autónomo o bien como se pretende contemplar el prestador de servicios y el pequeño empresario o bien comerciante, esta es la gran y única diferencia que se puede contemplar para distinguir al trabajador no asalariado del prestador de servicios de cualquier oficio, entiéndase no profesional, con menos similitudes de las que podría hacer suponer su coexistencia bajo dicho rubro.

2.4 Prestaciones de Ley otorgadas a los trabajadores.

Los Derechos básicos de los trabajadores están contemplados en la fracción XXVII del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los que se establecen aquellos derechos que se consideran fundamentales para los trabajadores y por lo mismo son irrenunciables, es decir, no podrán establecerse condiciones en los contratos que vayan en contra de esos derechos.

“Artículo 123 apartado A fracción XXVII.- Serán condiciones nula y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

³³ *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.

- 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 a una semana para la percepción del jornal,
- d) las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar 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 de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra,
- h) todas las demás estipuladas que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores”³⁴.

Los salarios mínimos son fijados por una instancia independiente llamada Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual está formada por representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno.

³⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Porrúa, 2009.

2.4.1 Concepto de Salario.

“El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados”³⁵. Este se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera.

El salario mínimo es la cantidad mínima establecida que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia en el orden material, social y cultural; y para promover la educación obligatoria de sus hijos.

Existen dos tipos de salario mínimo: salarios mínimos generales, fijados para toda la población independientemente de su profesión; y los salarios mínimos profesionales que se fijan para cada profesión específica, estos por regla general son más altos que los salarios mínimos generales y surgieron como un incentivo a la población a fin de lograr el desarrollo de las actividades profesionales entre los mexicanos.

El salario mínimo debe pagarse en moneda de curso legal, es decir, en pesos mexicanos. No se permite pagar el salario con mercancías, vales, fichas o cualquier otro elemento que pretenda sustituir a la moneda.

³⁵ DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003, 469pp.

2.4.2 Concepto de Aguinaldo.

“El aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades”³⁶.

Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple pacto entre el beneficiario y el beneficiado. Aunque no es parte de la ley en la mayoría de los países, se acostumbra a darse un aguinaldo para la fiesta católica de Navidad o las Fiestas Patrias.

En México, la Ley Federal del trabajo en su Artículo 87 establece que el aguinaldo mínimo será el equivalente de 15 días de sueldo base y que deberá cubrirse antes del 20 de diciembre de cada año.

También establece que los trabajadores que por cualquier motivo no laboren durante todo el año, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo trabajado, aunque no establece si este tiempo debe computarse por días, semanas o meses completos.

“Artículo 87.- 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 éste”³⁷.

Para calcular el aguinaldo se deben incluir el salario recibido por las "horas ordinarias" laboradas y "las horas extraordinarias", así como cualquier otro pago salarial

³⁶ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

³⁷ *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.

que se haya realizado en el periodo. También debe tomarse en cuenta el "salario en especie"; el cual tendrá el valor que le hayan dado las partes y, si estas no han determinado ese valor, el salario en especie se estimará equivalente al cincuenta por ciento de lo que reciba en dinero efectivo el trabajador. A la suma del aguinaldo que le corresponde el trabajador, no se le debe aplicar ningún tipo de rebaja por carga social.

El aguinaldo es una prestación fundamentalmente usada por el empleado para afrontar los gastos de fin de año, tales como vacaciones, regalos y en algunos casos hasta pago de deudas.

2.4.3 Concepto de Vacaciones.

Podría definirse a las vacaciones como: “el periodo continuado de descanso anual remunerado, fijado por la ley, a que tiene derecho el trabajador que ha prestado un mínimo de servicios, en función de su antigüedad en la empresa, para lograr su restablecimiento físico y psíquico”³⁸.

En el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, contempla a las vacaciones como aquellas en que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

“Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

Y en su artículo 81 de la misma Ley en cuestión, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

³⁸ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

Por lo que podemos definir que se denominan vacaciones a los días dentro de un año en que personas que trabajan o estudian toman un descanso total o el receso de su actividad en un período determinado, exceptuando feriados denominado por fiestas nacionales; 6 días laborales por el primer año trabajado, aumentando 2 días cada año hasta llegar a 12 días laborales (cuarto año trabajado).

A partir de ahí se incrementan 2 días laborales cada cinco años, es decir, del quinto al noveno año son 14 días laborales, al décimo de incrementan a 16, el decimoquinto a 18, el vigésimo a 20, etc.

2.4.4 Concepto de Seguridad Social (Servicio Médico)

La seguridad social es otra de las figuras trascendentales en la dignificación y mejoramiento de las condiciones de un trabajador, asalariado o no asalariado; el maestro Gustavo Arce Cano, define a la seguridad social como el medio para abolir la miseria, garantizando a todo necesitado ingresos y salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional por conducto del fisco.

La Ley del Seguro Social no define 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.

Se entiende el Derecho de la Seguridad Social como: “el conjunto de normas que de manera obligatoria aplica el Estado con el propósito de obtener para los integrantes de la sociedad, protección, salud, bienestar y seguridad. Si los hombres trabajan para la sociedad, es justo que la sociedad les procure seguridad y bienestar”³⁹.

Para Arce Cano, el Seguro Social es 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, o solo algunos de estos, a proporcional al asegurado o a sus beneficiarios, que deben ser trabajadores o

³⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*, México, Harla, 1998, 411pp.

elementos económicamente débiles, atención médica o una pensión o subsidio, cuando las circunstancias así lo ameriten.

Se considera que el Seguro Social debe definirse como la institución que sujeta a ciertas normas establecidas, tiene como función proteger a los trabajadores de enfermedades, riesgos y accidentes de trabajo así como proporcionar bienestar y seguridad a aquellos trabajadores que figuran como no asalariados, extendiendo su tutela a otros sectores.

2.5 ¿Quién es la Dirección General de Trabajo y Previsión Social?

La finalidad del derecho laboral establece la necesidad de coordinar el esfuerzo de los trabajadores para lograr una mayor eficacia en la producción, que genere riqueza suficiente, para obtener satisfactores que cada uno requiere.

Para lograr estos propósitos es necesario establecer un ambiente en el cual los planes y programas de trabajo se realicen de manera armónica entre los distintos factores a través de todas aquellas instituciones, organismos y autoridades que se vean implicados en dicho equilibrio.

Existen diversas autoridades en materia laboral las cuales se encargan de aplicar las leyes, vigilar su cumplimiento e impartir justicia, entre otras funciones.

La ley federal del trabajo muestra de manera detallada las funciones que le corresponden a cada una de estas autoridades, estableciendo las funciones y su ámbito de aplicación. Dichas autoridades dependen directamente del Presidente de la República, por ello son autoridades de tipo administrativo.

La institución más importante que regula y sustenta a los trabajadores no asalariados es la subsecretaría de trabajo y previsión social, autoridad que dependen directamente de la secretaria del trabajo y previsión social, otra de las instituciones que intervienen en esta regulación es la Dirección General del Trabajo y Previsión Social y la Dirección de Registro y Evaluación.

Otro de los organismos que fungen como medio protector es la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA) creada en 1982; así como el Instituto Mexicano del Seguro Social como medio de incorporación voluntaria del régimen obligatorio de trabajadores no asalariados.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los Departamentos y Direcciones del Trabajo serán regulados de acuerdo a sus propias leyes orgánicas, con la única salvedad de que no deben contravenir las disposiciones de las normas laborales; esta misma Secretaría, a fin de poder preparar en un mejor nivel de educación y cultura al personal técnico y administrativo a su cargo, creara el Instituto del Trabajo.

2.5.1 Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

Dentro de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, en su Título Segundo: De la Administración Pública Centralizada, Capítulo II: De la competencia de las Secretarías, de la Oficialía Mayor, de la Contraloría General del Distrito Federal y de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, se establece en su artículo 23º ter, lo relacionado a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo correspondiente al despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo.

“Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

- I. Promover y consolidar acciones que generen ocupación productiva;
- II. Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellos derivadas;
- III. Proponer al Jefe de Gobierno para su expedición, las políticas dirigidas a hacer efectiva la fracción anterior, así como los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de la política laboral en el Distrito Federal;

- IV. Proteger a los trabajadores no asalariados y a los menores trabajadores, así como auxiliar a las autoridades federales en materia de seguridad e higiene;
- V. Apoyar y fomentar relaciones con asociaciones obrero-patronales del Distrito Federal, procurando la conciliación de sus intereses;
- VI. Proponer a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, estrategias para el mejoramiento de la administración e impartición de justicia laboral en el Distrito Federal, para coadyuvar a su aplicación eficiente;
- VII. Formular, fomentar, coordinar y ejecutar políticas y programas en materia laboral en el Distrito Federal, tendientes a la protección y mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores;
- VIII. Emitir los lineamientos generales que propicien un mejoramiento en el nivel y calidad de vida de los trabajadores no asalariados, primordialmente de aquellos que realizan sus actividades económicas en la vía pública;
- IX. Aplicar las políticas que establezca el Jefe de Gobierno para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan, y propiciar acciones que impulsen el desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en equidad con los hombres;
- X. Mantener relaciones con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las instancias que correspondan para la protección y mejoramiento del salario en el Distrito Federal;
- XI. Fomentar el servicio de empleo, capacitación y adiestramiento, así como auxiliar a las autoridades federales a aumentar la cobertura y calidad de la capacitación laboral impulsando una cultura de trabajo que favorezca el respeto a los derechos y garantías sociales a favor de los trabajadores en el Distrito Federal;
- XII. Organizar las inspecciones de trabajo en los establecimientos de circunscripción local, en el ámbito de su competencia;
- XIII. Proponer y coordinar las campañas publicitarias encaminadas a difundir los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones;
- XIV. Promover la productividad en el trabajo, basada en la equidad, seguridad e higiene, capacitación y progreso de los factores productivos;

- XV. Proponer la firma de convenios en materia de empleo, competencias laborales y capacitación en el ámbito del Distrito Federal, y en su caso, darles seguimiento;
- XVI. Coadyuvar con el servicio de empleo en los Órganos Político-Administrativos;
- XVII. Promover e implementar las políticas establecidas por el Jefe de Gobierno para que los trabajadores del Distrito Federal y sus familias gocen del derecho a la cultura y recreación, con la intervención que corresponda a la Secretaría de Desarrollo Social;
- XVIII. Promover la investigación sobre la problemática laboral en el Distrito Federal, y elaborar diagnósticos, análisis y estudios en la materia, que contribuyan a la formulación de la política laboral en el Distrito Federal, así como promover la participación de organizaciones no gubernamentales en el estudio y difusión de la misma; y el establecimiento de relaciones de colaboración con instituciones nacionales e internacionales, para desarrollar conjuntamente investigaciones, seminarios y programas de difusión relacionados con dicha problemática;
- XIX. Integrar un banco de información estadística y archivo documental de temas relacionados con la problemática laboral, así como proporcionar a trabajadores, empresarios e instituciones académicas, los servicios del centro de documentación e información y la asesoría de su unidad de apoyo e investigación;
- XX. Difundir con recursos propios, o mediante convenios con otros organismos públicos o privados, estudios y documentos de interés general, en el ámbito laboral;
- XXI. Coadyuvar en el cumplimiento de las funciones desconcentradas de los Órganos Político-Administrativos que correspondan al ámbito de su competencia;
- XXII. Tener bajo su adscripción directa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a la Inspección Local del Trabajo;
- XXIII. Nombrar y remover a los Subprocuradores, Procuradores Auxiliares, peritos y demás personal de apoyo técnico-operativo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, así como a los Inspectores y demás personal de la Inspección Local del Trabajo excepción hecha del Director General;

- XXIV. Fomentar y apoyar la organización social para el trabajo y el auto empleo;
- XXV. Proponer la actualización de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para la protección de los trabajadores;
- XXVI. Promover en coordinación con la Dirección General de Prevención y Readaptación Social del Distrito Federal, la integración laboral de las personas recluidas en los Centros de Readaptación Social;
- XXVII. Promover la inclusión laboral de las personas adultas mayores o con capacidades diferentes en los sectores productivos, y
- XXVIII. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos”⁴⁰.

Pero en si objeto de importancia, para fines de nuestra materia, las fracciones IV y VIII del artículo mencionado con antelación, en donde se contemplan las atribuciones de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo en relación a los trabajadores no asalariados.

2.5.2 Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

En el Sección II (de la Secretaria de Gobierno) del Capítulo VIII (de las atribuciones de las Unidades Administrativas de la Administración Pública Centralizada) del Título Segundo (de la Administración Pública Centralizada) del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal se establecen, en especial, en su artículo 46 todo lo referente a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, que a su letra dice:

- “Artículo 46.- Corresponde a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social:
- I. Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, los reglamentos y las disposiciones relativas de jurisdicción local;
 - II. Establecer medidas para prevenir y en su caso conciliar los conflictos obrero-patronales;

⁴⁰ *Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal*, México, Porrúa, 2009.

- III. Dar seguimiento a los acuerdos que se celebren y recomendaciones que se generen con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal para coadyuvar a la aplicación eficiente de la justicia laboral;
- IV. Verificar la implementación y ejercer las políticas que se establezcan en materia de trabajo y previsión social, para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan;
- V. Ejecutar las políticas que se implementen conforme a las disposiciones aplicables en materia de trabajo y previsión social para propiciar el respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras y lograr la equidad en el trabajo;
- VI. Llevar a cabo acciones de vigilancia como auxiliar de las autoridades federales, en materia de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo de circunscripción local;
- VII. Ordenar y practicar inspecciones de trabajo en los establecimientos de jurisdicción local;
- VIII. Calificar las infracciones a la Ley Federal del Trabajo e imponer y notificar las sanciones correspondientes en el ámbito de su competencia;
- IX. Impulsar acciones encaminadas para garantizar la libre sindicalización y la garantía de voto secreto en los recuentos sindicales;
- X. Vigilar que se apliquen las disposiciones laborales en materia de seguridad e higiene y medio ambiente en el trabajo y fomentar la constitución de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en auxilio de las autoridades federales;
- XI. Verificar que las recomendaciones derivadas de los dictámenes de las actas de inspección se cumplan en los términos y plazos establecidos;
- XII. Dar seguimiento a los resultados de la inspección, en lo que corresponda a las condiciones generales de trabajo y de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en los centros de trabajo de jurisdicción local;
- XIII. Coadyuvar con las autoridades correspondientes en la prevención y conciliación de los conflictos laborales que se presenten en el Distrito Federal cuando así lo soliciten las partes;
- XIV. Promover y difundir los derechos y obligaciones de los trabajadores asalariados y no asalariados;
- XV. Planear, organizar, fomentar y dirigir las acciones en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, en los centros de trabajo de jurisdicción

- local y fomentar una cultura de prevención de los accidentes de trabajo a favor de los trabajadores asalariados;
- XVI. Vigilar la observancia y aplicación de las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas aplicables a los trabajadores no asalariados;
- XVII. Instrumentar acciones para que los trabajadores no asalariados gocen de los beneficios de la Seguridad Social;
- XVIII. Proponer al Titular de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social los proyectos de iniciativas de leyes, reglamentos o disposiciones administrativas y los planes y programas para la regulación y reordenación del trabajo no asalariado;
- XIX. Vigilar la observancia y aplicación de las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas aplicables a los trabajadores no asalariados;
- XX. Proponer y ejecutar la política de conducción de las relaciones con los trabajadores no asalariados y sus organizaciones, aplicando las que en esa materia dicte el Jefe de Gobierno;
- XXI. Proponer al titular de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social los proyectos de iniciativas de leyes, reglamentos o disposiciones administrativas y los planes y programas para la regulación y reordenación del trabajo no asalariado;
- XXII. Fomentar acciones de concertación para prevenir o solucionar conflictos entre los trabajadores no asalariados, y sus respectivas organizaciones;
- XXIII. Concertar acciones con representantes de las organizaciones de trabajadores no asalariados, comerciantes establecidos, industriales, prestadores de servicios e instituciones públicas y vecinos, para conciliar los intereses de todos los sectores en la solución de problemas específicos que se presenten en Unidades Administrativas y Unidades Administrativas de Apoyo Técnico-Operativo de su competencia;
- XXIV. Llevar un registro de los trabajadores no asalariados y sus organizaciones;
- XXV. Realizar los estudios técnicos necesarios para determinar la viabilidad del establecimiento de empresas y unidades productivas, que resulten una alternativa para los trabajadores no asalariados, con el fin de proponer los planes y programas que resulten a las autoridades competentes;

XXVI. Asesorar a los trabajadores no asalariados para el mejoramiento de sus condiciones de vida, tanto a través de formas de organización interna como de formas alternativas de organización y producción; y

XXVII. Concertar acciones con representantes de las organizaciones de trabajadores no asalariados, comerciantes establecidos, industriales, prestadores de servicio e instituciones públicas y vecinos, para conciliar los intereses de todos los sectores en la solución de problemas específicos que se presenten en Unidades Administrativas y Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo de su competencia”⁴¹.

En este artículo se plasman las atribuciones y funciones que le corresponden, de manera general a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, pero que para fines de nuestra investigación, respecto a los trabajadores no asalariados, es de notoria trascendencia las fracciones XIV, XVI-XXVII, mismas que se estudiarán y analizarán posteriormente.

Para llevar a cabo dichas funciones la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con las siguientes unidades:

- Subsecretaría del Trabajo, Seguridad.
- Subsecretaría de Empleo y Política Laboral.
- Subsecretaría de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo.
- Oficialía Mayor.
- Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.
- Dirección de Sistemas Internos.
- Dirección de Telecomunicaciones.
- Dirección de Sistemas de Atención al Público.

Así mismo de dicha secretaría depende la "Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo" y la "Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

⁴¹ *Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, México, Porrúa, 2009.*

CAPÍTULO III

BREVE ANÁLISIS DEL REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL

En la Ciudad de México, como las grandes ciudades del país, existen trabajadores no asalariados, quienes viven de ofrecer servicios u objetos varios a la comunidad a cambio de una retribución económica para la subsistencia personal o familiar cotidiana.

En este sector se ubica un número creciente de personas que no encuentran trabajo y subsisten ofertando un servicio ocasional, sin que exista relación obrero-patronal, en términos de la Ley Federal de Trabajo.

La protección de los trabajadores no asalariados, para mejorar la calidad de vida, de promover su organización, capacitación profesional y acceso a la justicia y a los servicios de salud, precariamente se ve plasmada en la normatividad del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal.

La existencia de los trabajadores no asalariados está reconocida por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual en su fracción XXIX declara de utilidad pública la Ley del Seguro Social y prevé que sus beneficios estarán encaminados a la " ... protección de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares"¹¹.

La norma particular de los trabajadores No Asalariados que es el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados, regula todos los aspectos inherentes a las actividades, oficios, características; y requisitos para obtener las licencias, condiciones para el desempeño, organización, solución de conflictos y sanciones en contra de aquellos No Asalariados que violen disposiciones de orden público, establece, desde su artículo Primero que:

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Porrúa, 2009.

El presente reglamento tiene por objeto proteger las actividades de los trabajadores no asalariados que ejerzan sus labores en el Distrito Federal. Las dudas que surjan en la aplicación de este ordenamiento serán aclaradas por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

Con el objeto de analizar la problemática de los trabajadores no asalariados, atender a sus necesidades y establecer mecanismos de solución, se llevara a cabo un breve estudio y análisis de ciertos artículos relevantes del reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal.

3.1 Clasificación de los Trabajadores No Asalariados.

En el Artículo 4° del reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, se establece la clasificación de dichos trabajadores tal y como se transcribe a continuación:

“Artículo 4°.- Para el ejercicio de sus actividades los trabajadores no asalariados se clasifican con las siguientes denominaciones: fijos, semifijos y ambulantes.

Son trabajadores fijos aquellos a quienes se asigna un lugar determinado para realizar sus actividades.

Trabajadores semifijos son aquellos a quienes se señala una zona para el ejercicio de sus especialidades, con autorización para que las realicen en cualquier punto dentro de dicho perímetro.

Trabajadores ambulantes son los autorizados para prestar sus servicios en todo el Distrito Federal, sin que puedan establecerse en un sitio determinado”¹².

¹² *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.

3.2 Sujetos que regula el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

Los sujetos que regula dicho reglamento están plasmados en su artículo 3º que se cita de la siguiente manera:

“Artículo 3.- Quedan sujetos a las normas de este Reglamento:

- I. Aseadores de calzado;
- II. Estribadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres;
- III. Mariachis;
- IV. Músicos, trovadores y cantantes;
- V. Organilleros;
- VI. Artistas de la vía pública;
- VII. Plomeros, hojalateros, afiladores, y reparadores de carrocerías;
- VIII. Fotógrafos, mecanógrafos, y peluqueros;
- IX. Albañiles;
- X. Reparadores de calzado;
- XI. Pintores;
- XII. Trabajadores auxiliares de los panteones;
- XIII. Cuidadores y lavadores de vehículos;
- XIV. Compradores de objetos varios, ayateros; y
- XV. Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

Así mismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento; de no existir normas especiales que los rijan”¹³.

¹³ *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.

3.3 Requisitos para ser considerado Trabajador No Asalariado.

Los requisitos para ser considerado un trabajador no asalariado están establecidos en el Capítulo II, en sus artículos 9º, 10º y 11 del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, los cuales mencionaremos a continuación:

“Artículo 9.- Para ejercer sus actividades, los Trabajadores no Asalariados deberán obtener la licencia correspondiente conforme a las siguientes disposiciones de este Capítulo.

Los fijos, semifijos y ambulantes presentaran la solicitud correspondiente ante la citada Dirección (Dirección General de Trabajo y Previsión Social).

En el caso de los trabajadores fijos y semifijos, la Dirección expedirá las licencias mediante consulta con la dependencia o dependencias correspondientes del Departamento del Distrito Federal, dentro de cuya jurisdicción se encuentre el lugar o área de trabajo en que se les pretenda ubicar.

Artículo 10.- para obtener licencia de Trabajador no Asalariado, el solicitante deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mayor de 14 años. Para que los mayores de 14 y menores de 16 años puedan laborar se requiere autorización de los padres o de la persona que ejerza la patria potestad.

En caso de que el menor no tuviera el padre o persona que ejerza la patria potestad, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social hará el estudio socio-económico del caso y otorgara o negara la autorización correspondiente.

Los mayores de 18 años deberán presentar los documentos que acrediten haber cumplido o estar cumpliendo con el Servicio Militar Nacional, salvo las excepciones que establece la ley de la materia

II. Saber leer y escribir.

Si el solicitante es menor de 18 años, debe haber concluido el ciclo de enseñanza primaria o presentara constancia de que asiste a un centro escolar.

III. Poseer buenos antecedentes de conducta.

IV. Tener domicilio.

Los cambios de domicilio deberán ser comunicados a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el traslado se hubiese efectuado.

Cuando un trabajador no asalariado no reúna alguno de los requisitos al que se refiere este artículo, dicha dependencia quedara facultada para dispensarlo, previo al análisis socio-económico que al efecto se realice.

Artículo 11.- Para comprobar los requisitos del artículo anterior, los trabajadores no asalariados deberán presentar la siguiente documentación:

- I. Acta de nacimiento o, en su defecto, alguna otra prueba fehaciente que demuestre su edad y nacionalidad;
- II. Certificado de instrucción primaria o constancia de las autoridades escolares, en el caso de estarla cursando;
- III. Los mayores de 14 años y menores de 16 deberán presentar dos cartas que acrediten su buena conducta, a falta de estas, será suficiente el estudio socio-económico que practique la Dirección General de Trabajo y Previsión Social¹⁴.

¹⁴ *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.

3.4 Funciones de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, respecto al registro y licencias de los Trabajadores No Asalariados.

En su artículo 12 del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, establece que: “Los trabajadores no asalariados deberán resellar sus licencias anualmente, ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social”¹⁵. Esta podrá otorgar licencias temporales para que se realicen actividades similares a las reguladas en el Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, tal y como se establece en su artículo 13. (Se anexa formato para otorgar y resellar licencias).

Cuando exista desequilibrio entre el número de trabajadores y la demanda de sus servicios por parte del público, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, escuchando la opinión de la unión mayoritaria, podrá suspender temporalmente la expedición de licencias, esto con fundamento en el artículo 14 del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

Corresponde a la Dirección de Registro y Evaluación, organismo que depende de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, y a sus tres subdirecciones: Subdirección de Zona Metropolitana, Subdirección de Trabajo no Asalariado y Subdirección Zona Centro; llevar a la práctica las órdenes, previsiones y actividades contenidas en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

Los requisitos que establece Dirección de Registro y Evaluación para Solicitar Licencia y Credencial de Trabajo No Asalariado son:

- Escrito dirigido al Director de Registro y Evaluación solicitando la credencial y licencia de Trabajo No Asalariado (Especificando: Actividad, Lugar, Horario de Trabajo y Antigüedad en el Lugar)
- 3 Fotografías tamaño infantil
- Copia de Acta de Nacimiento

¹⁵ *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.

- Copia de Credencial de Elector
- Copia de Comprobante de Domicilio Actualizado
- Copia de Cartilla de Servicio Militar (Hombres)
- Copia de Comprobante de Estudios
- 2 Cartas de Recomendación Actualizadas

Para Resellar Credencial de Trabajo No Asalariado, los requisitos son los siguientes:

- Escrito dirigido al Director de Registro y Evaluación solicitando el resello de la credencial
- Copia del Comprobante de Domicilio
- Original de la Credencial de Trabajo No Asalariado

El Reglamento para los Trabajadores No Asalariados, inicialmente y luego la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, ordenan en su artículo 25 fracción III; que a la letra dice: “Son infracciones, contra la ley ciudadana, usar las áreas y vías pública sin contar con la autorización que se requiere para ello”¹⁶. En este caso el trabajador no asalariado deberá tramitar su licencia ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a través de la Dirección de Registro y Evaluación.

3.5 Instituciones que participan en el desarrollo del Trabajo No Asalariado.

Por instituciones se entiende a los órganos del Estado a los que se les encomienda determinada actividad, con el objeto de satisfacer las necesidades de la población en materia laboral.

Las autoridades son las encargadas de aplicar las normas laborales, en su caso, resolver conflictos y solucionar los problemas que tengan los trabajadores, en el buen desempeño de sus labores; es así que los legisladores se han dado a la tarea de formular una serie de normas que contemplen sus facultades e integración.

¹⁶ Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, México, Porrúa, 2009.

Por lo que la ley deberá establecer, con toda precisión, cuales son estos organismos y que actividades o funciones le corresponde a cada uno, a demás de su campo de influencia, actuación y aplicación.

Es de suma importancia destacar el concepto de sindicato, federaciones, y confederaciones toda vez que son figuras relevantes para la tutela de los derechos de la clase trabajadora.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato de la siguiente forma, “sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”¹⁷. Existen diversos tipos de sindicatos de trabajadores, por ejemplo, los gremiales, formados por trabajadores del mismo oficio; los industriales; los nacionales de industria; los de empresa; los de oficios varios, entre otros.

La ley laboral no establece requisito alguno para formar dichos sindicatos, sin embargo se requiere de su correspondiente registro ante autoridades laborales, ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si es de competencia federal y ante las juntas locales de Conciliación y Arbitraje si es de competencia local.

Respecto de las federaciones y confederaciones, la ley laboral no las define; sin embargo debemos entender que es una forma similar de asociación de trabajadores o patrones.

La diferencia sustancial entre los sindicatos, federaciones y confederaciones es que el sindicato esta formado por trabajadores, como persona física o patrones que podrán ser personas físicas o personas morales; en tanto que la federación esta formada por sindicatos, que son personas morales, y la confederación esta formada por federaciones y sindicatos.

¹⁷ *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.

La principal institución representativa de la tutela de los derechos de los trabajadores no asalariados, es la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA), creada en 1982.

Es relevante mencionar el marco que regula y sustenta la FNOTNA, instituciones con mayor experiencia en la representación de los trabajadores no asalariados. Su principal antecedente factor por el cual emana dicha federación es la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) como medio de incorporación a la estructura sindical de Trabajadores no Asalariados (TNA) de la economía informal.

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) fue creada en 1952, su origen se vincula al denominado Congreso de Unidad Proletaria celebrada en la Ciudad de México ese mismo año, que fue convocado por los dirigentes de la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), la Confederación Proletaria Nacional (CTN), la Central única de Trabajadores (CUT), y la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), además de otros sindicatos de industria.

Cuando la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) fue creada, su participación se centraba solo en algunos sectores de la economía: textil, minera, metalúrgica, tranviaria, ferrocarrilera, de comunicación y transporte, gastronomía, hotelería, y radio difusión. Con el tiempo la cobertura geográfica de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) se fue ampliando, y en 1979-1982, se reforma la estructura de la Confederación, creándose cinco federaciones nacionales: la Federación Nacional Juvenil, la Federación Nacional Femenil, la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte, la Federación Nacional de Profesionistas y Técnicos y la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados; así mismo de diecisiete federaciones estatales, se paso, en 1980, a tener una cobertura nacional, con federaciones en cada estado de la República.

En particular ciertos documentos relevantes de la federación mencionan las siguientes ocupaciones se interesa por tutelar; entre ellas: comerciantes ambulantes en la vía pública (esquineros), vagoneros y pasilleros en los vagones del metro, autobuses y microbuses como transporte público; vendedores en puestos fijos y semifijos en los mercados populares rodantes o “pulgas”, comerciantes en pequeño, tianguis de días fijos,

pequeñas tiendas o estanquillos, trabajadores en su propio domicilio, revistería, boleterías, taquerías, restauranteros, aseadores de automóviles, revendedores de entradas para espectáculos, gestores de oficinas públicas, fotógrafos ambulantes, pepenadores en los tiraderos de basura, borseadores, aboneros, vendedores a consignación casa por casa, vendedores o encargados de los puestos en la vía pública, choferes de taxis y microbuses que diariamente pagan cuenta a los dueños de las unidades, oficios varios (carpinteros, plomeros, mecánicos, hojalateros, reparadores de instalaciones eléctricas, de gas, pintores, entre otras).

Los elementos característicos de estos grupos informales son:

- La falta de capital: el establecimiento puede ser ajeno las herramientas de trabajo pueden ser prestadas o rentadas, y las mercancías suelen ser proporcionadas por empresas medianas o grandes, generalmente saldos o productos que no tienen salida en el comercio formal recibidas en consignación.
- Derivado de lo anterior la dificultad para ser sujeto de crédito bancario.
- Ingresos equivalentes a los de un obrero no calificado.
- Mínima cobertura de la seguridad social.
- Desarrollo de sus actividades en completa inseguridad jurídica y física.
- Falta de una estructura jerárquica definida en cuanto a la organización del trabajo ya que las unidades económicas son micro, con un máximo de tres personas trabajando con el titular.

Considerando las condiciones de trabajo de manera amplia se presentan graves problemas en la informalidad. En seguridad e higiene, no existe ninguna reglamentación que obligue a los trabajadores informales a cumplir con normas mínimas. Ninguno de ellos conoce o acata medidas y procedimientos de seguridad, lo que los hace altamente vulnerables a sufrir accidentes o enfermedades profesionales.

En materia de condiciones ambientales, la mayoría está expuesta a altas intensidades de ruido (ambulantes, taxistas, carpinteros, plomeros, etc.) y a variaciones de temperatura, a golpes contra objetos provocados por aglomeración de materiales o mercancías por caídas o colisiones contra automóviles, o mantener contacto con materias tóxicas (plomeros, carpinteros trabajadores domésticos, entre otros).

En el aspecto de condiciones físicas, los esfuerzos son elevados y los tiempos de recuperación escasos. El ciclo de trabajo de un trabajador informal habitualmente genera una alta fatiga y su rendimiento se ve disminuido. Su jornada de trabajo se define de acuerdo a su resistencia individual a los esfuerzos físicos y mentales.

Generalmente se encuentran en tensión por las negociaciones que tienen que realizar con inspectores de la vía pública. La falta de acceso a la seguridad social, se traduce en gastos médicos y medicinas. Pero al mismo tiempo, una enfermedad o accidente deja inhabilitado al trabajador para continuar con sus actividades, lo que le trae como consecuencia en no recibir ingreso durante el periodo de recuperación.

En el caso de las mujeres las situaciones son más conflictivas sobre todo si son jefas de familia, al llevar la carga de la manutención y las tareas propias del hogar.

Un problema que enfrenta la mayoría de los trabajadores de este sector, es las reglas y procedimientos excesivamente rígidos, que los obliga a mantenerse al margen de la formalidad; los numerosos trámites, pagos, y reglas resultan invariablemente costosos y no garantizan al trabajador la seguridad laboral y las prestaciones que en principio los justifican.

El efecto disruptivo de una gran parte de esas regulaciones obedece, no solo a elaboraciones legales deficientes, si no también a la rigidez de acuerdos políticos incompatibles con la dinámica económica actual.

Orígenes y características de la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores No Asalariados.

Desde la fundación de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), se habían adherido diferentes grupos de Trabajadores no asalariados, como una forma de protección política que le proporcionaría cobertura para la realización de sus actividades en la gestión de sus problemas ante las autoridades. Sus organizaciones gozaban de los mismos derechos y tenían las mismas obligaciones que los demás sindicatos, aunque al interior de la central no se encontraban cohesionadas como un

organismo especial, y no tenían una estructura puntual de defensa de sus derechos laborales.

En este marco, la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA), propiamente dicho no se estima como sindicato sino como una asociación gremial toda vez que para que una asociación sea considerada sindicato debe existir una relación supra subordinada, por lo que surge como una alternativa de agrupamiento organizativo para estos trabajadores no considerados en las normas laborales (La Ley Federal del Trabajo) en sentido estricto: el artículo de esta ley establece que el trabajador es alguien que presta un trabajo subordinado; así mismo su artículo 351 hace referencia solamente a la industria familiar que es lo que en la ley mas acerca a las actividades informales (“Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos”¹⁸.); sin embargo en el artículo 352 se señala que: “No se aplican en los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a seguridad e higiene”¹⁹.

Por ello si bien es cierto que la forma organizativa de la federación es homologa a la de una federación de sindicatos, las organizaciones que la componen no lo son, en un sentido jurídico estricto, debido a que no son sindicatos propiamente dichos, si no agrupaciones que para tener una existencia legal, sean amparado en la figura jurídica de asociación civil.

La Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA) agrupa a los trabajadores informales de acuerdo a la actividad que realizan, estructuradas en cinco delegaciones nacionales: Delegación de Fotógrafos, Camarógrafos y similares; Delegación de Organizadores de Comerciantes Ambulantes en puestos fijos y semifijos; Delegación Nacional de Comerciantes establecidos en pequeños y locatarios de mercados; Delegación Nacional de Comerciantes en mercados rodantes, pulgas y similares; Delegación Nacional de Aseadores de calzado, vehículos y similares. A la fecha, la Federación ha realizado cuatro congresos ordinarios (1988, 1994, 2000,2004), así como consejos ordinarios anuales.

¹⁸ *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.

¹⁹ *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.

Como ya se ha mencionado esta Federación fue constituida en 1982, y esta afiliada a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y a la StreetNet (de la cual hablaremos mas adelante).

La Federación comenzó por prestar ayuda a los vendedores callejeros para que se organizaran con el fin de hacer frente a las amenazas que ponían en peligro sus medios de vida y procedían de los funcionarios locales que les exigían sobornos y que, en ocasiones, recurrían a la destrucción de la mercancía de los vendedores.

Desde entonces, la Federación ha ampliado sus actividades para poder organizar y proteger hasta a un millón de personas, desde empleados del hogar para maquiladoras, diversos grupos de trabajadores por cuenta propia y artesanos, hasta los vendedores callejeros originales. Las diez mil personas que oficialmente cotizan a su Asociación constituyen apenas una fracción de todas aquellas a las que representa, pero es todo un logro el hecho de que se hayan organizado y puedan contribuir. Muchos de estos afiliados fueron reclutados en antiguas campañas panfletarias.

Esta Federación representa a vendedores ambulantes, trabajadores y trabajadoras de servicios diversos, semiestacionarios, microempresarios de sobrevivencia, vagoneros y pasilleros en los trenes del metro y autobuses y microbuses del transporte público, vendedores y vendedoras en puestos fijos y semifijos en los mercados populares rodantes o “pulgas”, comerciantes en pequeño, tianguis de días fijos, pequeñas tiendas o “estanquillos”, trabajadores y trabajadoras en su propio domicilio, revisterías, boquerías, taquerías, restauranteros, aseadores de automóviles, revendedores de entradas para espectáculos, gestores de oficinas públicas, fotógrafos ambulantes, pepenadores en los tiraderos de basura, voceadores, gestores de oficinas públicas, “aboneros”, vendedores a consignación casa por casa, vendedores o encargados de puestos en la vía pública, chóferes de taxis y microbuses que diariamente pagan “cuenta” a los dueños de las unidades, oficios varios (carpinteros, plomeros, mecánicos, hojalateros, reparadores de instalaciones eléctricas, de gas, pintores).

De acuerdo a la experiencia de la Federación, la mejor manera de organizarse para cualquier grupo de trabajadores y trabajadoras es la que se establece de manera natural por ellos mismos sobre la base de sus necesidades colectivas concretas. Muchas

organizaciones empezaron su proceso de aglutinación a partir de puntos específicos como la consecución de permisos para realizar alguna actividad.

Una vez conseguidos éstos, las organizaciones tienden a la dispersión. Para evitar este camino, la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA) comenzó por identificar las demandas que son permanentes y comunes, a fin de que en torno a ellas y a su cumplimiento, una vez conseguidas, las organizaciones permanezcan y crezcan. De esta manera, se establecieron demandas cuya consecución se puede realizar en plazos diferentes: inmediatas, mediatas y futuras o de largo plazo; y basándose en ellas, establecer un programa de acción que las estructura de manera ordenada.

Una experiencia importante de la Federación es el convenio suscrito en 1998 con el Instituto Mexicano de Seguridad Social, del que participan 50000 afiliados, que implica incorporar al régimen obligatorio del seguro social a los miembros de la Federación.

Con respecto a la StreetNet su principal objetivo es el de promover el intercambio de la información y las ideas en los críticos problemas que están enfrentando los vendedores ambulantes (es decir los vendedores quienes pasean en la calle vendiendo) y sobre la organización y las estrategias de la defensa (abogar por sus derechos).

A través StreetNet, las organizaciones que son los miembros podían ganar el entendimiento de los problemas comunes de los vendedores de la calle, desarrollar nuevas ideas para fortalecer sus maneras de organizarse y sus esfuerzos de la defensa y unirse a las campañas internacionales para promover las estrategias y acciones que pueden contribuir en la mejora de las vidas de los millones de los vendedores de la calle, vendedores del mercado y los vendedores ambulantes en el mundo entero.

En esta organización se encuentra afiliada a ella la FNOTNA (Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores No Asalariados) y la CROC (confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos).

Respecto a esta asociación podemos mencionar que es una alianza de organizaciones de trabajadores no asalariados o que trabajan por cuenta propia. Un 70%

de los miembros son comerciantes informales, en los mercados y ambulantes. Cuenta con 7 000 miembros. Los trabajadores del sector informal participan en los sectores agropecuarios y silvícola, en la minería, en la manufactura (artesanado y otros establecimientos) y en el sector de la construcción.

Sin embargo donde este sector tiene un impacto más importante, es en la prestación de servicios, comercio al menudeo, el ambulante, el transporte de carga y pasajeros por taxis, reparaciones diversas, servicio doméstico, entre muchas otras modalidades, en este tipo de actividades, el capital es inexistente o muy pequeño y se obtienen ingresos rápidos, aunque estos ingresos difícilmente pueden considerarse derivados de la actividad empresarial.

Organizando a trabajadores no asalariados o que trabajan por cuenta propia. Su primordial a estado encaminada a dotar de seguridad social, vivienda, seguros de vida y funerarios y formas de acceso a créditos a los trabajadores no asalariados.

Cabe destacar que estos servicios son pagados por los trabajadores no asalariados afiliados a la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA), pero a través de convenios que reducen el costo de adquisición de los mismos, sin embargo conviene señalar que aún existe un largo camino por recorrer en cuanto a mecanismos de protección con costos que puedan ser asumidos por los propios trabajadores, como: subsidios por enfermedad; indemnizaciones por accidente; vacaciones anuales y los servicios por maternidad, los cuales son prácticamente inexistentes para los trabajadores del sector informal.

Se reconoce que las posibilidades que se tienen para elaborar estrategias gremiales relevantes de las Asociaciones o Uniones pertinentes para este sector son aún limitadas, no obstante que existe una gran necesidad de proteger los derechos laborales y sociales de los trabajadores del sector informal.

La importancia de promover la organización de una Asociación Gremial entre los trabajadores no asalariados es simple estrategia para el sindicalismo mexicano debido a los siguientes factores:

- El número de trabajadores dedicados a este tipo de actividades es creciente y la tendencia de crecimiento es irreversible.
- La economía formal se retrae y es incapaz de absorber a los trabajadores disponibles, debido a las estrategias de competitividad de las empresas, lo que incide en la reducción de los trabajadores sindicalizables y base de crecimiento de las organizaciones sindicales tradicionales.
- Para frenar el proceso de desindicalización, las organizaciones sindicales o mejor dicho, las Asociaciones o Uniones Gremiales tienen que volverse hacia los trabajadores informales, entendiéndose como trabajadores no asalariados, como fuente dinámica de crecimiento.

Otro aspecto a destacar es el referente a las potencialidades de crecimiento del sindicalismo, en esta etapa de restructuración de las relaciones laborales en sus diferentes aspectos, técnicos, productivos, legales, sociales y políticos; dicha restructuración induce a las empresas hacia la adopción de políticas de competitividad que reduce la expansión del empleo y lleva a la precarización del mismo, lo que va en sentido contrario de los intereses sindicales.

En si los propósitos de la Federación son los mismos perseguidos por los sindicatos haciendo hincapié única y exclusivamente a los trabajadores no asalariados; los mismos perseguidos por cualquier otra asociación de trabajadores tales como: la mejora continua de las condiciones de trabajo y vida de los agremiados (seguridad social, jurídica, económica, política, en cualquiera de sus modalidades) en la amplia gama de actividades de la economía informal en que se desempeñan sus afiliados.

El programa de acción de la federación, además de facilitar la organización de los trabajadores no asalariados, se aboca a dos aspectos básicos: uno externo y uno interno. El externo corresponde a las peticiones dirigidas hacia afuera del movimiento (empresas, autoridades públicas de los tres niveles de gobierno, institucionales educativas, de salud, de financiamiento, de vivienda, seguridad social, organizaciones internacionales, etc.). El interno se enfoca al propio movimiento y plantea lo que deberá hacerse si se requiere

permanecer y mejorar su capacidad de organización y representatividad de los trabajadores informales.

Dentro del programa externo se plantea que es indispensable elaborar un programa de carácter nacional que inicia un proceso de reestructuración a largo plazo, que se aboque a la solución de las problemáticas referenciadas de los segmentos de la población que realicen actividades no asalariadas.

Dentro de este programa se enfocan diversos aspectos tales como:

- Generar créditos fiscales para que las micro y pequeñas empresas o empresas familiares accedan al crédito, normas de seguridad higiene, y que asociados a los ingresos o salarios monetarios, se otorguen las prestaciones de ley.
- Establecer intercambios de información y fomentar la capacitación de los mercados laborales donde se desempeñan actividades informales.
- Establecer un sistema fiscal simple, que facilite la declaración de impuestos tanto para personas físicas, como morales, y los mecanismos que faciliten el acceso a las devoluciones de impuestos y/o los créditos al salario.
- Establecer una ley federal que regule las actividades económicas en las que se usen la vía pública en establecimientos ambulantes, fijos y semifijos y establecer mecanismos de contraloría, para que la impartición de justicia sea efectiva, evitando y castigando abusos de las autoridades administrativas reguladoras o las policiales.
- Establecer mecanismos que hagan posible el acceso de los trabajadores no asalariados en las instituciones de seguridad social, como trabajadores permanentes, con todas las prerrogativas que la ley en la materia otorgan.
- Simplificar radicalmente tanto como el código civil como el de comercio, para mejorar los servicios financieros a fin de hacerlos accesibles a pequeñas y micro empresas o a empresas de carácter familiar.
- Crear figuras jurídicas de conciliación y arbitraje para los ambulantes, mercados sobre ruedas, tianguis y mercados públicos.
- Garantizar el acceso a los programas de beneficio social, nutrición, salud y educación.

Uno de los mecanismos que utiliza la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA) para permitir el acceso de sus agremiados a prestaciones laborales, es la integración de los trabajadores informales a los registros oficiales de la actividad económica, pero esta debe tener como contrapartida el reconocimiento legal de sus organismos como Asociaciones o Uniones Gremiales para que, mediante su labor de promoción y gestión, puedan cumplir con los ordenamientos institucionales, toda vez que gran parte de quienes se dedican a estas actividades lo hacen como una opción de racionalidad económica, ya que las reglas vigentes son rígidas y su cumplimiento costos; adicionalmente su ingreso a los padrones oficiales, sobre todo al de contribuyente, no les garantiza a los trabajadores no asalariados el acceso a la seguridad laboral, social y prestaciones.

Dentro del programa interno se comprenden varias estrategias tales como de organización y representación; de establecimiento de cooperativas; de educación y/o capacitación; y de prestación de servicios.

La estrategia de organización y representación ha sido el de aprovechar la pertenencia a la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos), sobre todo en los momentos iniciales de la federación, al invitar, en su carácter de central sindical nacional, a las organizaciones naturales inmediatas de los trabajadores no asalariados (asociaciones, gremios o uniones) a participar como miembros activos de esa organización.

En la estrategia de servicios la Federación ha creado a lo largo de su existencia una infraestructura de servicios para sus asociados. Estos servicios los podemos catalogar en dos grandes áreas: Servicios para el logro de mejores condiciones en la realización de sus actividades económicas y servicios que contribuyen al mejoramiento de sus condiciones generales de vida.

En relación a los servicios para mejorar las condiciones en que se lleven acabo las actividades económicas , la federación ofrece asesoría jurídica y representación legal en general, sobre funcionamiento y servicios de IMSS, afiliación, pagos, vigencia de derechos, régimen fiscal, altas, bajas, miscelánea fiscal, tramites , llenado de formatos,

presentación de declaraciones, lo relacionado con fallecimientos, tramites de velatorio, panteón, ministerio público, juzgados civiles, penales, y derechos humanos.

A fin de buscar un beneficio mayor para los trabajadores no asalariados, además de analizar la problemática de sus precarias provisiones es necesario atender a sus necesidades y establecer mecanismos de solución los cuales la federación aplica en una lista de servicios estableciendo una asesoría legal respecto de los siguientes temas:

- La solución de los problemas cotidianos de los asociados ante las autoridades de las diferentes instancias de gobierno.
- La integración de los miembros de la federación en programas de reordenamiento de sus actividades.
- Acceso a la seguridad social, mediante la promoción de la afiliación al IMSS, seguros privados seguros médicos; este tipo de apoyo se realiza en la actualidad con mas de 50 mil afiliados.
- Acceso a los seguros de ahorro para el retiro, mediante la incorporación de los agremiados en las afores, a fin de que a la edad de retiro o en caso de accidente grave queden protegidos con una pensión.
- Acceso a un seguro de vida de bajo costo, a fin de que en caso de fallecimiento, los deudos accedan a una cantidad monetaria que les permita subsistir; esta acción se registra como inicio con un grupo asegurador privado (seguros Monterrey).
- Acceso a ayuda para el caso de fallecimiento de un agremiado o familiar para cubrir los gastos funerarios y realizar los tramites necesarios; esta acción se realiza con los fondos de la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA) derivados de las aportaciones de los miembros.
- Convenios establecidos con instituciones federales en materia de financiamiento de vivienda a través del Fideicomiso de Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO) y el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL).

Estos servicios son pagados por los trabajadores no asalariados afiliados a la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores no Asalariados (FNOTNA), pero a través de convenios que reducen el costo de adquisición de los mismos; sin embargo aún existe un largo camino en cuanto a mecanismos de protección por costos que puedan ser asumidos por los propios trabajadores, como subsidios por enfermedad, indemnizaciones por accidente, vacaciones anuales y servicios por maternidad.

Otros factores relacionados al mejoramiento de las condiciones generales de vida de los trabajadores no asalariados de los cuales, la federación asume el análisis y una posible solución son:

- Proporciona servicios de asistencia social y gestiona que los trabajadores no asalariados puedan exponer y canalizar problemáticas particulares hacia organismos de asistencia pública, privada, social, a través de sus representantes de las delegaciones nacionales o de la propia federación nacional.
- Promueve el establecimiento de guarderías, para ayudar al cuidado de los hijos de las madres trabajadoras, quienes en muchos casos son jefas de familia; se hace uso directo de este tipo de prestaciones a partir de las guarderías promovidas y gestionadas por la CROC en diferentes estados de la República.
- Promueve la integración de los trabajadores no asalariados en programas oficiales de vivienda de interés social como el Fideicomiso de Fondo Nacional de Habitaciones de Populares (FONHAPO), Fondo de Operación y Financiamiento Bancario a la Vivienda (FOVI), Cooperativas, etc.
- Promueve el trabajo social de apoyo a la integración familiar, asistencia a centros deportivos y recreativos, a la realización de cursos, seminarios y talleres para la solución de problemas que afecten a la comunidad.

La Federación también ha orientado su acción hacia el establecimiento de vínculos con organizaciones internacionales en la lucha por el reconocimiento de la importancia de los trabajadores informales para que sean incorporados en la normativa internacional del trabajo.

3.5.1 Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Las atribuciones de las unidades administrativas de la Dirección Pública Centralizada están contempladas en el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal en donde se ven vislumbradas las correspondientes a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social en su artículo 46, en XXVII fracciones de las cuales las que aluden a esta materia (trabajadores no asalariados) son las siguientes:

- XIV. "...Promover y difundir los derechos y obligaciones asalariados y no asalariados;
- XVI. Vigilar la observancia y aplicación de las leyes reglamentos y disposiciones administrativas aplicables a los trabajadores no asalariados;
- XVII. Instrumentar acciones para que los trabajadores no asalariados gocen de los beneficios de la seguridad social;
- XVIII. Proponer Titular de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social los proyectos de iniciativas de leyes, reglamentos o disposiciones administrativas y los planes y programas para la regulación y reordenación de trabajo no asalariado;
- XX. Proponer y ejecutar la política de conducción de las relaciones con los trabajadores no asalariados y sus organizaciones, aplicando las que en esta materia dicte el Jefe de Gobierno;
- XXII. Fomentar acciones de concertación para prevenir o solucionar conflictos entre los trabajadores no asalariados en sus respectivas organizaciones;
- XXIII. Concertar acciones con representantes de las organizaciones de los trabajadores no asalariados, comerciantes establecidos, industriales, prestadores de servicios e instituciones públicas, para conciliar los intereses de todos los sectores en la solución de problemas específicos que se presenten en Unidades Administrativas de Apoyo Técnico-Operativo de su competencia.
- XXIV. Llevar un registro de los trabajadores no asalariados y sus organizaciones;
- XXV. Realizar los estudios técnicos necesarios para determinar la viabilidad del establecimiento de empresas y unidades productivas, que resulten una

alternativa para los trabajadores no asalariados, con el fin de proponer los planes y programas que resulten a las autoridades competentes;

XXVI. Asesorar a los trabajadores no asalariados para el mejoramiento de sus condiciones de vida, tanto a través de formas de organización interna como de formas alternativas de producción y organización;...”²⁰.

Las uniones de trabajadores no asalariados serán auxiliares de la autoridades del departamento del Distrito Federal en la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal, y están obligadas a comunicarles las violaciones de que tengan noticia, a fin de que se practiquen las investigaciones pertinentes y, en su caso, se impongan las sanciones que procedan.

Para tales efectos, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social expedirá el nombramiento de inspectores honorarios a propuesta de las Uniones, y cuyo número quedara a criterio de esta dependencia (Artículo 52 párrafo segundo y tercero del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal).

Las sanciones por incumplimiento o violación al reglamento previamente citado serán aplicadas por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

En el artículo 54 de dicho reglamento se hace mención respecto de que: “Los inspectores de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, los de las delegaciones y los agentes de policía, en ningún caso podrán recoger los utensilios o instrumentos de trabajo, a los no asalariados. Cuando dichos trabajadores cometen alguna violación a este reglamento, los inspectores o agentes se concretaran a conducirlos ante la Dirección antes citada”²¹.

²⁰ *Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal*, México, Porrúa, 2009.

²¹ *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.

Para coadyuvar a la Dirección del Trabajo y Previsión Social a través de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección de Registro Evaluación, es la encargada de garantizar la atención oportuna y adecuada de los asuntos relacionados con los trabajadores no asalariados, mediante un registro en los términos que establecen la leyes y sus reglamentos vigentes; implementando actividades, medidas, programas y procedimientos tendientes a cumplir los objetivos en materia de seguridad social, prestaciones y derechos de los trabajadores no asalariados.

Esta dirección orienta y asesora a los trabajadores no asalariados para que encuentren alternativas de mejoramiento en el desempeño de su trabajo, reubicación de sus espacios y gestión ante otros organismos de Gobierno del Distrito Federal para la solución de sus problemas, particularmente de aquellos que se encuentran en condiciones de desventaja frente a otros grupos sociales.

Este organismo establece factores de apoyo para atender las necesidades de los trabajadores no asalariados, buscando y así proporcionarles elementos tan diversos como un respaldo de gestión interinstitucional a fin de fomentar la producción artesanal y la constitución de microempresas para combatir la marginalidad. Así como cursos de alfabetización y capacitación para este sector.

Una de sus funciones son promover y difundir los derechos de los trabajadores no asalariados, vigilar la observancia de la normatividad laboral aplicable a estos, instrumentar acciones para que los no asalariados gocen de los beneficios de la seguridad social, así como el llevar un registro y control de los permisos correspondientes para el desempeño de su empleo de determinadas categorías que tengan una situación jurídica distinta de la de asalariada.

Centro de Adiestramiento para los Trabajadores No Asalariados.

Este se encuentra contemplado en el artículo 51 del reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, que a su letra se cita: El departamento del Distrito Federal en coordinación con las autoridades correspondientes y las uniones mayoritarias, promoverá el establecimiento de un Centro de Adiestramiento para Trabajadores no Asalariados que tenga por objeto capacitarlos en las distintas áreas de la actividad técnica, así como elevar su nivel de cultura y propiciar su mejoramiento integral.

3.5.2 Asociación De los Trabajadores No Asalariados.

Los trabajadores no asalariados tiene derecho de asociarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses tales como lo establece el artículo 15 del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal.

Las asociaciones de trabajadores no asalariados, que para efectos de este reglamento se denominan uniones, establecerán sus estatutos, elegirán libremente sus representantes, organizaran su administración y actividades así como formularan sus programas de acción, tal y como esta dispuesto en el artículo 16 de dicho reglamento.

La unión de Trabajadores no Asalariados que tengan el mayor número de miembros con licencia y de una especialidad, será reconocida como mayoritaria y representara el interés gremial correspondiente ante las autoridades competentes de acuerdo al artículo 17 del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

En el artículo 18 del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, se dispone que las uniones de Trabajadores no Asalariados se registraran en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Para constituirse y ser reconocidas, deberán tener un mínimo de 500 miembros con licencia.

3.5.3 Clínica “Dr. Gregorio Salas”.

Esta clínica es la única institución que figura como seguridad social en el artículo 50, Capítulo único (del servicio médico de los trabajadores no asalariados), título cuarto del reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal, que a su letra dice: Los trabajadores no asalariados debidamente acreditados en los términos de este reglamento y los familiares que dependan económicamente de ellos, tendrán derecho a recibir servicio médico gratuito, en la clínica “Dr. Gregorio Salas”. Esta disposición de aplicara a los trabajadores no incorporados al régimen de seguridad social.

Su antecedente nace en la Clínica para los Trabajadores no Asalariados en 1953, ubicada en los altos del Mercado Abelardo L. Rodríguez, enfrente del actual Nosocomio.

El Hospital General Dr. Gregorio Salas Flores, fue inaugurado en 1969 como una Unidad Médica destinada a los trabajadores No Asalariados y sus familias, ampliando su campo de acción a la población Materno-Infantil en el año de 1984 y a la población abierta carente de los servicios de seguridad social a partir del año de 1988, asumiendo con ello su actual función.

De acuerdo a su estructura organizacional, es considerado como una Unidad de Segundo Nivel de corta estancia, por lo cual ofrece los servicios de Medicina Interna, Pediatría Gineco-Obstetricia, así como las especialidades de Oftalmología, Ortopedia, Psiquiatría, Fisiatría y Consulta Odontológica.

El Derecho Social se encamina al trabajador como individuo y como colectivo; por lo que, de conformidad con el artículo 2do de la Ley del Seguro Social: “la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”²².

²² BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*, México, Harla, 1998, 411pp.

La seguridad social comprende a las instituciones públicas, federales o locales y organismos descentralizados que tienen por finalidad la seguridad social.

Es así que generalmente la seguridad social en nuestro país recae en el Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo descentralizado con personalidad y patrimonio propios que está integrado conforme a su reglamento interno; cabe destacar que para fines de nuestra materia para los trabajadores no asalariados la seguridad social radica y es impartida, aunque precariamente, por la Clínica Doctor Gregorio Salas.

Para sustentar lo referente en el apartado de los requisitos para ser considerado trabajador no asalariado y las funciones de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social respecto al registro y licencias de los trabajadores no asalariados, se anexa al final de este capítulo solicitudes de expedición y resello de licencias de trabajadores no asalariados, expedidas por el Gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría de Gobierno por medio de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social y de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

ANEXOS



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

Secretaría de Gobierno
Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social
Dirección General de Trabajo y Previsión Social



**Expedición y Resello de Licencias de
Trabajadores No Asalariados**

EXPEDICIÓN
RESELLO
REPOSICIÓN

Ciudad de México D.F., a ____ de _____ del 200__

FOLIO:

Bajo protesta de decir verdad, si los informes o declaraciones proporcionados por el particular resultan falsos, se aplicarán las sanciones administrativas correspondientes, sin perjuicio de las penas en que incurran aquellos que se conduzcan con falsedad de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables. La actuación administrativa de la autoridad y la de los interesados se sujetará al principio de buena fe (Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.- Art. 32)

DATOS DEL INTERESADO

Nombre de la Unión: _____

Nombre y cargo del representante de la Unión que realiza el trámite: _____

Nombre del afiliado: _____

Apellido paterno Apellido materno. Nombre (s)

Calle: _____ N°. _____ Colonia: _____ Delegación: _____ C.P. _____

Lugar de nacimiento: _____ Entidad: _____ Deleg. o Mpio.: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____ Ultimo grado de estudios: _____

DATOS LABORALES

Ocupación: _____ Años ejerciendo la actividad: _____

Dependientes económicos: _____ Ubicación: _____

Cantidad de años en éste lugar: _____

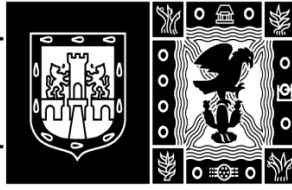
Delegación: _____ Col. _____ C.P. _____

Forma de desarrollo de la actividad: Fija Semifija Ambulante

Días que Labora: _____ Horario: _____ Tel. _____

FUNDAMENTO JURÍDICO

1. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.- Artículo 13 fracción I y 20 fracción XV
2. Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.- Artículos del 30 al 60, 78, 89 y 90
3. Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.- Artículo 46 fracciones XVI a la XXVII
4. Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.- Artículos 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12 y 47



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

Secretaría de Gobierno
Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social
Dirección General de Trabajo y Previsión Social

REQUISITOS

El trámite se realiza en la Dirección de Registro y Evaluación dependiente de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, con domicilio en Dr. Carmona y Valle N° 11 3^{ER} Piso, Col. Doctores Delegación Cuauhtémoc C.P. 06720. de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 Hrs.

- 1.- Ser mayor de 14 años
- 2.- Saber leer y escribir
- 3.- Poseer buenos antecedentes de conducta
- 4.- Tener domicilio

Anexar los siguientes documentos (original y copia simple)

- 1.- Acta de nacimiento
- 2.- Cartilla del Servicio Militar Nacional o acreditar que se está cumpliendo con el Servicio Militar
- 3.- Certificado de instrucción primaria o constancia de las autoridades escolares (en caso de estarla cursando)
- 4.- Autorización de los padres o de la persona que ejerza la patria potestad (si tiene entre 14 y 16 años)
- 5.- Dos cartas de buena conducta (si tiene entre 14 y 16 años)*

* Cuando se trate de menores de 16 años, que no tengan padres o tutores, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social realizará un estudio socioeconómico y, dependiendo del resultado obtenido, otorgará o negará la licencia. Se llevará a cabo el mismo procedimiento en caso de que no cuente con cartas de buena conducta

VIGENCIA

Un año

Nota: Para el caso de los trabajadores hijos o semifijos, cuando soliciten sus licencias la Dirección General de Trabajo y Previsión Social consultará con las autoridades delegacionales, en cuya jurisdicción se encuentre el lugar de trabajo en que se pretende ubicar.

Interesado:

Firma

Recibió
Nombre: _____
Cargo _____



SELLO



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México • La Ciudad de la Esperanza

Secretaría de Gobierno
 Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social
 Dirección General de Trabajo y Previsión Social

**Registro de las Uniones de
 Trabajadores No Asalariados**

Ciudad de México D.F., a ____ de _____ del 200____

FOLIO:

Bajo protesta de decir verdad, si los informes o declaraciones proporcionados por el particular resultan falsos, se aplicarán las sanciones administrativas correspondientes, sin perjuicio de las penas en que incurran aquellos que se conduzcan con falsedad de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables. La actuación administrativa de la autoridad y la de los interesados se sujetará al principio de buena fe (Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.- Art. 32)

**DATOS DE LA
 ORGANIZACIÓN**

Denominación de la Unión: _____

Domicilio: _____ N°. ____ Colonia: _____ Delegación: _____ C.P. ____

DATOS DEL SECRETARIO GENERAL O REPRESENTANTE LEGAL (EN SU CASO)

Nombre : _____
 Apellido paterno Apellido materno. Nombre (s)

Calle: _____ N°. ____ Colonia: _____ Delegación: _____ C.P. ____

Documento con que acredita personalidad: _____

FUNDAMENTO JURÍDICO

1. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.- Artículo 15 fracción I y 23 fracción XV
2. Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.- Artículo 44
3. Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.- Artículo 46 fracciones XVI a la XXVII
4. Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.- Artículos 18 y 19.

Llenar a maquina o letra de molde, con tinta negra



PARA USO OFICIAL
 Este formato es gratuito

REQUISITOS

El trámite se realiza en la Dirección de Registro y Evaluación dependiente de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, con domicilio en Dr. Carmona y Valle N° 11 3^{ER} Piso, Col. Doctores Delegación Cuauhtémoc C.P. 06720. de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 Hrs.

Deberá presentar en Original y cuatro Copias Protocolizadas:

1. *Acta Constitutiva de la Unión.*
2. *Acta de Aprobación de sus Estatutos.*
3. *Acta de Asamblea en que se eligió la Mesa Directiva.*
4. *Padrón de los miembros que la integran indicando: Nombre, Edad, Estado Civil, Nacionalidad, Domicilio y Especialidad de cada uno de ellos.*

NOTA: El mínimo de miembros deberá ser de 500 agremiados con Licencia.

Los documentos descritos deberán ser previamente autorizados por el Secretario General, el Secretario de Organización, el Secretario de Actas, además de lo que dispongan los Estatutos de cada Unión

VIGENCIA

Indefinida

Interesado: _____
Firma

Recibió
Nombre: _____

Cargo:



CAPÍTULO IV

REFORMA AL REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL

Ahora bien analicemos el trabajo no asalariado desde una perspectiva diferente, tal es aquella que nos permite ver a este como la propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de trabajo decente.

Los trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, la ausencia de derechos en el trabajo, la inadecuada protección social y la falta de representación y de voz se producen más en la economía informal, especialmente en el extremo inferior constituido por las mujeres y los trabajadores jóvenes, no obstante a esto actualmente es el área donde cada vez mas se van sumando hombres y mujeres sin importar la edad, toda vez que es una de las formas mas accesibles, no siempre la mas factible, de allegarse de recursos para sustentarse.

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Es por eso que la problemática que trae consigo el trabajo no asalariado implica una enorme responsabilidad para el gobierno y para la sociedad en general, debido a que se deben de buscar soluciones factibles no para retirarlo sino para aminorar las deficiencias que traen aparejadas las practicas de un trabajo informal no asalariado.

El sector no asalariado desde un punto de vista económico, puede ser visto como una válvula de escape para los individuos menos educados de una sociedad, en momentos recesivos. Existe básicamente por la incapacidad del sector formal de generar

suficientes empleos. Cuando mejora la economía del país la informalidad disminuye, ya que en la mayoría de los casos no es vista como una opción laboral real sino como una posibilidad frente al desempleo.

La mayor parte de las personas que pertenecen al sector no asalariado posee un grado de escolaridad bastante bajo, el cual no supera la educación básica secundaria, lo que se convierte en una desventaja para éstos, ya que disminuyen las probabilidades de emplearse en el sector asalariado, esto debido a la carencia de preparación con un enfoque técnico en el ciclo de formación básico primario y secundario. Es por eso que debido a la falta de empleo, el sector no asalariado se muestra como una tabla de salvación para aquellas personas que no tienen la fortuna de estar dentro de un trabajo asalariado mejor remunerado.

4.1 Importancia de realizar una reforma al Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

En la Ciudad de México como en las grandes ciudades del país , existen desde tiempos remotos trabajadores no asalariados, quienes viven de ofrecer sus servicios y objetos varios a la comunidad a cambio de una retribución económica (precaria y poco solvente) para la subsistencia personal o familiar.

Debido a las efímeras condiciones y a la falta de atención a este sector tanto en un aspecto social, jurídico, político y económico, y toda vez que no existe como tal un argumento doctrinal o legislación federal que contemple al trabajador no asalariado, ni un sustento laudable que los considere, la reforma que se pretende tiene su base principal y fundamentalmente en la plataforma significativa como una necesidad social.

A partir del año de 1941 el General Manuel Ávila Camacho, dió reconocimiento jurídico a los gremios de Trabajadores no Asalariados, otorgando licencias para trabajar en vía pública o en sitios fijos o semifijos.

En mayo de 1975 el Lic. Luis Echeverría Álvarez decreto el reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, reconociendo en quince apartados a los

gremios que en ese tiempo se consideraron como no asalariados y que, sin haberse llevado reforma alguna y por obvias razones sin aun adecuarse a las circunstancias actuales, esta vigente hasta la fecha, siendo obsoleto para la actualidad, ante el grave desempleo que existe en el país y particularmente en el Distrito Federal; ya que las ultimas estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) consideran que la tasa del desempleo en la Ciudad de México esta por encima de la media nacional, reclutando la aparición de nuevas actividades que por su naturaleza son consideradas no asalariadas, tal y como lo menciona la Subsecretaria de Trabajo y Previsión Social, en donde fundamentalmente a partir de la década de los ochentas, se presento el desempleo y la falta de oportunidades del trabajo en el sector formal de la economía no dejando otra alternativa que de crear medios de subsistencia económica en el mal llamado sector informal al cual pertenecen los Trabajadores no Asalariados.

En donde las autoridades del trabajo no consideraron el establecer un nuevo reglamento acorde a la realidad actual, aunque algunos sectores formalizaron la propuesta como la que fue presentada en el mes de marzo de 1998 al jefe de gobierno de aquel entonces, Cuauhtémoc Cárdenas, el Movimiento de Unidad y Acción Ciudadana A.C, como integrantes de la coordinadora del comercio en pequeño, artesanos y trabajadores no asalariados de la Ciudad de México.

Son innumerables laberintos sociales, económicos y políticos, los itinerarios recorridos por la humanidad, en el afán por realizar la libertad, la igualdad y la justicia. La historia recoge tales afanes y bautiza espacios y momentos, también con la ambición de sostener la importancia del hombre, su razón y su poder.

La aparición del derecho laboral como disciplina jurídica, tiene su origen en una doble realidad: la evidencia de una relación jurídica con características propias, llamada trabajo, y la insuficiencia del derecho civil para resolver los problemas que presentaba esa relación jurídica en la que, peculiarmente, el objeto del contrato era el trabajo humano, lo cual generaba una serie de problemas de tipo ético, social y jurídico.

Las características del contrato de trabajo frente al de prestación de servicios, separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas.

Los indicadores de la subordinación en cuanto un contrato de trabajo son: la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección, el control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo, el carácter personal del servicio, el horario y el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación, entre otros.

En cuanto a los criterios para excluir la subordinación, en una prestación de servicios, como actividad no asalariada son: la utilización de medios de producción propios o la prestación de una habilidad manual como servicio de oficios varios, percepción no salarial; organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; percepción de ingresos (honorarios o remuneración) usualmente menores a los salariales para el prestador y la temporalidad, entre otros.

La línea divisoria entre el trabajo en relación de dependencia y el trabajo independiente son muy clara. Se delimita por el criterio de supra subordinación, el cual no representaba mayores dificultades para ser definido.

México, como sociedad y gobierno, necesita de manera urgente analizar y reformar una nueva visión que permita al Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, políticas e instrumentación para combatir la crisis y el estancamiento que se incrementa dentro del trabajo no asalariado y de esta forma solventar una de los medios que se ejercen como alternativa de supervivencia, replanteando estrategias que vinculen al trabajador no asalariado con dependencias de gobierno que las regule, como la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social (SSTPS), Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores No Asalariados, afiliada a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos(CROC), desde un punto de vista internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras.

En el caso de la Ciudad de México y específicamente dentro del tema de la actividad no asalariada, es importante analizarla en dos perspectivas desde la cuales,

podría y debería ser reinterpretado el verdadero rol social, económico y político que tienen estos grupos actualmente, las cuales son:

El Liderazgo: que debe incorporar la historia de las agrupaciones, las redes políticas con las cuales establecen distintos tipos de intercambio, el origen y las historias de vida de los líderes, sus familias, sus núcleos más cercanos, sus formas de asegurar la protección de su gremio, los acuerdos establecidos con el Gobierno y su localización geográfica de acuerdo a los distintos momentos de su aparición y crecimiento en la ciudad.

Con su estudio se podrían delimitar los nexos “formales” que amparan la informalidad, o dicho de otra forma, nos ofrecería una radiografía bastante clara de los mecanismos internos de operación de los distintos gremios de no asalariados.

Un segundo nivel de análisis sería el de los Usos y Costumbres: sólo para llamarlo de alguna forma, que debería incorporar una visión más de tipo antropológico y etnológico sobre las formas internas de los grupos en base a las cuales establecen sus relaciones sociales y que (de alguna forma) les permiten relacionarse con la sociedad en su conjunto.

De este análisis podrían desentrañarse diversas “prácticas sociales”, que podrían dar información importante desde las dos formas más precarias de sobrevivencia, hasta los mecanismos de control y monopolio que existen dentro de diversos gremios de comerciantes ambulantes y prestadores de servicios de oficios varios.

La regulación en México es deficiente, pues la regla general de toda ley debe ser generar más beneficios que costos, cosa que no sucede para el caso mexicano. El problema no consiste en tener o no tener un marco regulatorio, sino que éste sea de calidad, integrado por trámites y requisitos ampliamente justificables.

Otro de los factores que propicia la actividad no asalariada, y que se encuentra interrelacionado con el exceso de regulaciones, son las cargas fiscales elevadas. Según el país de estudio, existen impuestos con mayor peso que otros, lo cual condiciona el grado de evasión fiscal y, por tanto, practica de esta.

La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) considera que son actividades o trabajos informales no asalariados, todos aquellos mecanismos de subsistencia o sobrevivencia a los cuales recurren las personas y por los cuales obtienen, bienes y servicios básicos. Las condiciones en las que se realizan estas actividades son caracterizadas por el efímero entorno en que se realizan, tanto social como jurídicamente.

Es necesario que las condiciones del trabajo no asalariado tolere ciertas reformas las cuales permitan que esta actividad se torne con una amplia seguridad tanto jurídica, como social y política; y de esta manera se considere *la protección para todos*, proponiendo prioridades, que pasan por la promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres consigan empleo e ingresos decentes; ampliar la cobertura y efectividad de una protección social para todos, fortaleciendo el diálogo social.

El movimiento sindical, deberá flexibilizar sus estructuras para incorporar a los contingentes del Sector Informal, a sus filas, dentro de una lógica de crecimiento de la afiliación, renovación organizativa y programática y ejercicio de una práctica gremial con visión social integradora, promotora del desarrollo humano.

Apuntamos también como organización sindical, a vertebrar nuevos métodos de organización, que integren con éxito a este sector la diversidad gremial, para lo cual, actuaremos de manera múltiple, partiendo de las ofertas viables de asesoramiento en materia productiva, servicios sociales, hasta un trabajo de representación y defensa de sus derechos en los ámbitos eventuales de trabajo urbano y en el mismo seno de la comunidad donde interactúan, para lograr la creación de sus necesidades fundamentales de vida digna.

Será fundamental, transmitir en estos hechos sindicales-gremiales, comportamientos transparentes que construyan y transmitan confianza, continuidad y persistencia; dirigencias convencidas y calificadas para llevar adelante la propuesta organizativa y el despliegue de recursos materiales y económicos suficientes para emprender esta labor, que siendo nueva y de mucho despliegue de energías individuales y colectivas, se parece mucho a los inicios del movimiento sindical, donde junto al

liderazgo gremial, debía asumirse el liderazgo de la sociedad en sus diversos ámbitos y niveles.

Ahora bien se debe destacar que el trabajo no asalariado genera casi la mitad del total de empleos en el mundo, tal es el caso como en Bangladesh, Malí, Nepal y Pakistán, por mencionar solo algunos ejemplos, donde este tipo de economía proporciona hasta el 70% del empleo total. En los países en desarrollo como México, esta expansión obedece a los programas de ajuste estructural, a la reforma económica y al crecimiento demográfico.

Los impactos de las políticas económicas y comerciales del trabajo no asalariado, tienen efectos diferenciados sobre las mujeres y hombres, dependiendo además de la etnia, clase y región, entre otros.

La actividad no asalariada es un fenómeno que se da en casi todas las ciudades del mundo capitalista occidental y que empezó a ser visible a partir de los años sesenta del siglo veinte.

Se caracteriza principalmente porque quienes se dedican a esta actividad, no cuentan con un local o espacio para la realización de sus labores, ni están sujetos a todos los procesos de formalización social impartidos en la legislación económica nacional.

En los últimos años ha habido un crecimiento notable del comercio informal o llamémosle no asalariado. Según Roever, los motivos que lo han originado han sido “la rápida migración rural-urbana entre los años 40 y 70, la crisis económica en los años 80 y la reforma neo-liberal en los 90, que se combinaron para crear un exceso de trabajadores en paro en las ciudades de la región”¹¹. Adicionalmente, en las ciudades latinoamericanas ha existido una notable diversidad política y cultural que sin duda ha hecho más difícil la regulación y ayuda para quienes se dedican a este tipo de actividades comerciales.

¹¹ VAZQUEZ JIMENEZ, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, 2003 (Col. Didáctica II), 306 pp.

Los vendedores y prestadores de servicios de oficios varios se ubican en los alrededores de las calles, principalmente en parques, iglesias y plazas públicas. Los productos que comercializan son artesanías, dulces, revistas, ropa, alimentos entre otros. Adicionalmente, se ofrecen servicios de lustrado de zapatos, arreglo de tuberías, aquellos considerados mariachis, fotógrafos, albañiles, entre otros.

Mediante el trabajo no asalariado, se puede generar una actividad lucrativa que permita a quienes se dedican a ella obtener algunos ingresos mínimos para la supervivencia. Al mismo tiempo, se convierte en una oportunidad para aquellos emprendedores que desean ser trabajadores independientes.

Podemos mencionar como factores que provocan la practica de un trabajo no asalariado, las Leyes, reglamentos y trámites que obstaculizan a quienes quieren emprender un negocio lo hagan por la vía plenamente legal. Esto hace que sea mucho más fácil proceder mediante el incumplimiento de la ley, lo que es la principal característica de la economía informal; así como los arreglos políticos clientelares.

La economía informal resulta ser alarmante pues genera nichos de delincuencia organizada, conflictos sociales como lo más recientes en la ciudad de México, esto debido a las efímeras disposiciones y reglamentaciones que regulan el trabajo no asalariado, esto es la inestable seguridad jurídica y social en que se ven inmersos este sector no asalariado.

Debido a esto, esta actividad ha resultado ser una válvula de escape para millones de personas en el país, ante la falta de empleos o del bajo poder adquisitivo de los salarios, lo que hasta cierto punto ha evitado un mayor descontento social.

Otros de los factores que generan la practica de una actividad no asalariada son los mecanismos que empleen las autoridades como dispositivos policíacos o retenes, tan sólo serán medidas de uno o dos días, aunque es necesario señalar que ello involucra además otro tipo de análisis como el político y el social.

Por lo que se puede destacar que la característica fundamental de las actividades informales, entiéndanse como no asalariadas, es la precariedad de las condiciones de trabajo en el cual se encuentra el trabajador.

4.1.1 Reforma al Artículo 3° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, respecto a los sujetos regulados por este.

Para realizar los fines que garanticen y tutelen los beneficios y derechos de los trabajadores no asalariados, en 1997, se llevo acabo una conferencia la cual determinara la extensión de las funciones del sistema de administración del trabajo; este convenio celebrado por Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado como el Convenio numero 150 (C150), prevé la extensión de las actividades de la administración del trabajo de manera que abarquen determinadas categorías de trabajadores que tengan una situación de no asalariados.

El convenio promueve gradualmente la ampliación de atribuciones, a cabo de una colaboración con otros organismos competentes a fines de tutelar a los trabajadores no asalariados, relativas a las condiciones del trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo; las cuales son reguladas por normas y principios que rigen las condiciones de trabajo y de vida profesional de esta y de similares categorías de trabajadores, establecidos en convenios y recomendaciones, ya sea por la costumbre o por las tradiciones comunitarias.

Las categorías de trabajadores mencionadas en este convenio (C150) y en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se les aplican la condición jurídica de no asalariados tienen un carácter ejemplificativo y no excluye la ampliación de las competencias de la administración del trabajo a otras categorías de trabajadores.

El sector no estructurado representa una gran parte de la economía de numerosos países principalmente en México, no solo en el área metropolitana si no que ha llegado a

extenderse a lo largo de todo el país. Se trata de las personas ocupadas por cuenta propia o de los trabajadores regulares o de temporada, no asalariados; trabajadores no asalariados en pequeñas unidades o de distribución de bienes o servicios establecidos en las zonas urbanas.

Todo medio o instrumento colectivo de defensa de intereses comunes de cualquier grupo de individuos, sólo será idóneo y eficaz si su configuración y características se ajustan a las de los que integran dicho grupo; sólo será apto si los sujetos a los que se destina pueden realmente, con alguna garantía de éxito, tutelar sus intereses.

Sin duda la prestación de trabajo personal no asalariado para otro a cambio de una contraprestación ha sido, desde los inicios de revolución liberal hasta nuestros días, objeto de constantes estudios doctrinales en diversas disciplinas, especialmente la jurídico-laboral, y la causa de la conformación y evolución del Derecho del Trabajo. Pero precisamente acotar qué tipo de trabajadores se incluyen o quedan fuera de esta disciplina, es decir, la delimitación del ámbito subjetivo del Derecho del trabajo, es una cuestión nunca cerrada, precisamente por la evolución de las relaciones sociales que las normas han de ordenar, que las obliga a adquirir constantemente configuraciones novedosas, no contempladas en momentos temporales a veces muy próximos entre sí.

Sin perjuicio de las ampliaciones y restricciones subjetivas producidas a lo largo de su evolución, está fuera de toda duda que el trabajador dependiente por cuenta ajena, trabajador «típico», hasta ahora ha sido el referente para marcar los límites del ámbito subjetivo de aplicación de la legislación laboral, si dicha prestación de trabajo personal para otro reúne una serie de rasgos legales que definen la laboralidad de una relación de trabajo.

Los oficios reconocidos como propios de los trabajadores no asalariados por la dirección General del Trabajo y Previsión Social son los siguientes:

- Aseadores de calzado;
- Estibadores, maniobristas, clasificadores de frutas y legumbres;
- Mariachis;
- Músicos, trovadores y cantantes;
- Organilleros;

- Artistas de la Vía Pública;
- Plomeros, hojalateros y afiladores;
- Fotógrafos, mecanógrafos y peluqueros;
- Albañiles, pintores;
- Reparadores de calzado;
- Trabajadores auxiliares de panteones;
- Cuidadores y lavadores de vehículos;
- Vendedores de objetos varios o ayateros (chachareros);
- Vendedores de billetes de lotería;
- Vendedores de publicaciones y revistas atrasadas o de libros usados;

Del listado anterior podemos observar que dicha secretaria contempla como “Vendedores de objetos varios o ayateros” llamándolos “chachareros”, los cuales no están contemplados como tal en el Reglamento para los Trabajadores no Asalariados; esto denota que se debe de ir acoplado a las circunstancias y necesidades actuales los sujetos considerados como no asalariados, ya que en dicho reglamento solo se contemplan como tales:

- Aseadores de calzado;
- Estribadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres;
- Mariachis;
- Músicos, trovadores y cantantes;
- Organilleros;
- Artistas de la vía pública;
- Plomeros, hojalateros, afiladores, y reparadores de carrocerías;
- Fotógrafos, mecanógrafos, y peluqueros;
- Albañiles;
- Reparadores de calzado;
- Trabajadores auxiliares de los panteones;
- Cuidadores y lavadores de vehículos;
- Compradores de objetos varios, ayateros; y
- Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

De donde podemos observar que la Secretaria los vislumbra como “Vendedores de objetos varios o ayateros (chachareros)” y el reglamento como “Compradores de objetos varios, ayateros”; otra figura que contempla dicha Secretaria es la de los “pintores” y “Vendedores de publicaciones y revistas atrasadas o de libros usados”, mismas que no están contempladas en el Reglamento.

Así mismo, en el último párrafo del artículo 3º del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados se manifiesta que: “los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento; de no existir normas especiales que los rijan”¹²; provocando así una laguna que como consecuencia no deja en claro que otras actividades pueden ser consideradas no asalariadas, viéndose mermada la capacidad para clasificar y regular las actividades asiduas no asalariadas en la actualidad, en donde se sigue enfrentando múltiples obstáculos para insertarse en el mercado laboral.

A continuación se plasma el Artículo tal y como actualmente se encuentra en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal y el Artículo donde se establece la reforma que se pretende.

Artículo 3º del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.	Reforma al Artículo 3º del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.
<p>Artículo 3º.- Quedan sujetos a las normas de este Reglamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Aseadores de calzado; II. Estribadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres; III. Mariachis; 	<p>Artículo 3º.- Quedan sujetos a las normas de este Reglamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Aseadores de calzado; II. Estribadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres; III. Mariachis;

¹² *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.

- IV. Músicos, trovadores y cantantes;
- V. Organilleros;

- VI. Artistas de la vía pública;
- VII. Plomeros, hojalateros, afiladores, y reparadores de carrocerías;
- VIII. Fotógrafos, mecanógrafos, y peluqueros;
- IX. Albañiles;
- X. Reparadores de calzado;
- XI. Pintores;
- XII. Trabajadores auxiliares de los panteones;
- XIII. Cuidadores y lavadores de vehículos;
- XIV. Compradores de objetos varios, ayateros; y
- XV. Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

Así mismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento; de no existir normas especiales que los rijan.

- IV. Músicos, trovadores y cantantes;
- V. Organilleros;

- VI. Artistas de la vía pública;
- VII. Plomeros, hojalateros, afiladores, y reparadores de carrocerías;
- VIII. Fotógrafos, mecanógrafos, y peluqueros;
- IX. Albañiles;
- X. Reparadores de calzado;
- XI. Pintores;
- XII. Trabajadores auxiliares de los panteones;
- XIII. Cuidadores y lavadores de vehículos o franeleros;
- XIV. Vendedores de objetos varios o ayateros (chachareros);
- XV. Vendedores de billetes de lotería;
- XVI. Vendedores de publicaciones y revistas atrasadas o de libros usados.

Así mismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores, ya sea como comerciante o prestador de servicios de oficios varios, se someterán al presente ordenamiento, de no existir normas especiales que los rijan.

4.1.2 Reforma al Artículo 15° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, en relación con la autonomía para formar parte del régimen de Trabajador No Asalariado.

La evidencia empírica parece demostrar que el trabajador no asalariado ha existido siempre, pero es en estos periodos de crisis y transiciones, donde se dió un incremento relativo y absoluto tanto de los rubros en que ejercen el trabajo así como del poco pero no menos impórtate realce jurídico que le permite sobrellevar y ejercerse en condiciones favorables, por así decirlo, sin dejar de hacer hincapié a las lagunas que aun existen para regular todo a lo que un empleo se refiere (prestaciones, seguridad social, etc.). Esto es, a través de programas que permitan ejercer el autoempleo o trabajo no asalariado, así como también para la formación y consolidación del mismo, por lo que es necesario reformar la legislación que lo regula (Reglamento de los Trabajadores no Asalariados en el Distrito Federal) con el fin de fortalecer sus actividades productivas y mejorar su calidad de vida, sobre todo, de la población en situación de pobreza y marginación.

Como ya lo hemos visto la Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores No Asalariados (FNOTNA) es una federación que permite la asociación de trabajadores no asalariados pero que según los estatutos de esta solo podrán ser integrantes las uniones que tengan su registro, y el reglamento vigente solo admite como unión legal a quienes tengan mas de 501 integrantes de gremio de que se trate, esto es en gran parte lo que propicie la dispersión o el no hacer posible la existencia de organización, entre los gremios pues actualmente es muy difícil que los gremios tengan grupos mayores de cincuenta a cien coligados.

Estas circunstancias permiten vislumbrar que habría que considerar la posibilidad de aprobar un nuevo reglamento, objetivo de nuestra investigación reformar ciertos artículos que permita un mayor acceso y mejor desempeño de las actividades no asalariadas así como facilitar la unidad de dichos trabajadores que rompa con el corporativismo, la corrupción, la venta y falsificación de licencias y que defina con precisión quienes son trabajadores no asalariados y cuales serian sus derechos y

obligaciones. Uno de los motivos de la presencia de los trabajadores no asalariados, fue que los sistemas existentes de protección social excluían a una parte del sector económico de la población trabajadora por el hecho de no contar con un empleo formal.

La federación se ha encontrado con la postura recurrente tanto de ciertas personas como de instituciones que han tratado de ver las actividades que desarrollan sus agremiados, como el desarrollo de “microempresas”, cuando en realidad son actividades asociadas al trabajo y no al capital. Tales visiones confunden la respuesta institucional hacia los trabajadores no asalariados dándole tratamiento de empresario y suponiendo que todo es cuestión de aprovechar las oportunidades.

A continuación se plasma el Artículo tal y como actualmente se encuentra en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal y el Artículo donde se establece la reforma que se pretende.

Artículo 15° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.	Reforma al Artículo 15° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.
<p>Artículo 15°.- Los trabajadores no asalariados tienen derecho de asociarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.</p>	<p>Artículo 15°.- Los trabajadores no asalariados tienen derecho de asociarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.</p> <p>De no pertenecer a ninguna Asociación o Unión de Trabajadores No Asalariados tendrán derecho de gozar de los mismos beneficios jurídicos y sociales que un agremiado, teniendo como base los beneficios otorgados de forma general.</p>

4.1.3 Reforma al Artículo 18° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, que denota las Uniones de los Trabajadores No Asalariados.

Un problema que enfrenta la mayoría de los trabajadores no asalariados, es las reglas y procedimientos excesivamente rígidos, que los obliga a mantenerse al margen de la formalidad; los numerosos trámites, pagos y reglas resultan invariablemente costosos y no garantizan al trabajador la seguridad laboral y las prestaciones que en principio los justifican.

El efecto disruptivo de una gran parte de esas regulaciones obedece, no sólo a elaboraciones legales deficientes, sino también a la rigidez de acuerdos políticos incompatibles con la dinámica económica actual.

Se tiene que combatir los aspectos negativos del sector no asalariado e inducirlo hacia otros horizontes de productividad, con el objetivo de conducirlo hacia la integración de una sola economía nacional, más calificada y productiva que la actual.

Sin embargo, este proceso tiene como punto de partida el reconocimiento de sus trabajadores como tales y de sus organizaciones representativas, como organizaciones gremiales, constituidas en Asociaciones o Uniones.

La importancia de promover la organización gremial entre los trabajadores no asalariados, es estratégica para el sindicalismo mexicano, porque:

- El número de trabajadores dedicados a este tipo de actividades es creciente y la tendencia de crecimiento es irreversible.
- Para frenar el proceso de desindicalización, las organizaciones sindicales tienen que volverse hacia los trabajadores no asalariados, como fuente dinámica de crecimiento.

A continuación se plasma el Artículo tal y como actualmente se encuentra en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal y el Artículo donde se establece la reforma que se pretende.

Artículo 18° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.	Reforma al Artículo 18° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.
<p>Artículo 18°.- Las Asociaciones o Uniones de Trabajadores no Asalariados se registrarán en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Para constituirse y ser reconocidas, deberán tener un mínimo de quinientos miembros con licencia.</p>	<p>Artículo 18°.- Las Asociaciones o Uniones de Trabajadores no Asalariados se registrarán en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Para constituirse y ser reconocidas, deberán tener un mínimo de veinte un agremiados con licencia.</p>

4.1.4 Reforma al Artículo 26° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito federal, para considerar el registro y control de las cuotas establecidas para la remuneración al prestar el servicio.

El trabajo no asalariado es sinónimo de ausencia de derechos, ingresos inseguros e inexistente protección social. La expansión de la esta actividad no asalariada se vio favorecida, en las décadas de los 80's y 90's, por las políticas de ajuste estructural y estabilización que en muchos países propiciaron el crecimiento de la pobreza, el desempleo y el subempleo.

La pobreza es uno de los factores del crecimiento de la actividad no asalariada. Es la pobreza la que impulsa a la mayoría de las personas a aceptar puestos de trabajo poco atractivos.

La mayoría de personas entra a este sector que se desarrolla fuera de los marcos legales y jurídicos porque no puede encontrar empleo en el sector asalariado y tampoco puede permitirse el desempleo absoluto. Los bajos ingresos que se obtienen de estos empleos crean un círculo vicioso de pobreza. Sin embargo, el trabajo no asalariado no siempre equivale a pobreza.

Los trabajadores no asalariados pueden organizarse para crear cooperativas u otras formas de producción del sector social de la economía, faltándoles apoyo gubernamental para lograrlo y crear una mejor condición de vida y salud para ellos y sus familias uno de los aspectos que ha preocupado a los Federación Nacional de Organizadores de Trabajadores No Asalariados (FNOTNA) ha sido el registro fiscal de las actividades de los agremiados, a quienes muchas veces las autoridades fiscales de la federación identifican como empresarios, y a sus actividades como empresariales, y por lo tanto les exigen requisitos y registros que implicación la presentación de declaraciones fiscales onerosas y complicadas. Cuando no lo hacen son sujetos de fuertes sanciones y multas que merman las condiciones en las que realizan las actividades, razón por la cual se ven empujados a la evasión fiscal.

A continuación se plasma el Artículo tal y como actualmente se encuentra en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal y el Artículo donde se establece la reforma que se pretende.

Artículo 26° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.	Reforma al Artículo 26° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.
<p>Artículo 26°.- Las Uniones Mayoritarias de trabajadores no asalariados de cada una de las diferentes ramas de actividades, con el asesoramiento de la Dirección general de Trabajo y Previsión Social, fijarán la remuneración que debe cubrir la persona a la que se le preste el servicio.</p> <p>Otra vez aprobadas las tarifas por mayoría legal, por las mencionadas Uniones, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, de común acuerdo con las mismas, determinarán la forma en que estén a la vista del público, de manera permanente.</p>	<p>Artículo 26°.- La directiva de las Uniones o Asociaciones de los Trabajadores No Asalariados de cada una de las diferentes ramas de actividades, ya sea con carácter de comerciantes o de prestadores de servicios de oficios varios, con el asesoramiento de la Dirección general de Trabajo y Previsión Social así como de la Dirección de Registro y Evaluación, fijarán la remuneración que debe cubrir la persona a la que se le preste el servicio. Para lo cual tendrán en cuenta y considerarán las necesidades y circunstancias sociales que se presentan al momento de aprobarlas.</p> <p>Una vez aprobadas las tarifas por mayoría legal, por las directivas de las mencionadas Asociaciones o Uniones, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la Dirección de registro y Evaluación, de común acuerdo con las mismas, determinarán la forma en que estén a la vista del público, de manera permanente.</p>

4.1.5 Reforma al Artículo 50° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, referente al servicio médico para el Trabajador No Asalariado.

El trabajo desempeñado por este sector de trabajadores no asalariados, en su mayoría, lo realizan a la intemperie, expuestos al sol, a la lluvia, el frío, el polvo, ruido, smog, etc. lo que los hace propensos a contraer todo tipo de enfermedades, careciendo de seguridad social, de salud, protección, patrimonio para vivienda y en caso de fallecimiento, generalmente, no cuentan con un respaldo para sufragar gastos de funeral, y en su caso si de este dependieran económicamente, quedan desprotegidos, sin contar con indemnización alguna.

Considerando las condiciones de trabajo de manera amplia, se presentan graves problemas en el área de no asalariado.

En seguridad e higiene, no existe ninguna reglamentación que obligue a los trabajadores informales a cumplir con normas mínimas. Ninguno de ellos conoce o acata medidas y procedimientos de seguridad, lo que los hace altamente vulnerables a sufrir accidentes o enfermedades de trabajo a lo que existe una precaria prestación de servicio social.

En materia de condiciones ambientales, la mayoría está expuesta a altas intensidades de ruido (ambulantes, taxistas, carpinteros, plomeros, mariachis, aseadores de calzado, etc.) y a variaciones de temperatura, a golpes contra objetos provocados por aglomeración de materiales o mercancías, por caídas o colisiones contra automóviles, y mantiene contacto con materias tóxicas (ambulantes, plomeros, carpinteros, trabajadores domésticos), entre otros riesgos. En el aspecto de condiciones físicas, los esfuerzos son elevados y los tiempos de recuperación escasos.

El ciclo de trabajo de un trabajador no asalariado habitualmente genera una alta fatiga y su rendimiento se ve disminuido. Su jornada de trabajo se define de acuerdo a su resistencia individual a los esfuerzos físicos y mentales. Generalmente se encuentran en tensión por las “negociaciones” que tienen que realizar con inspectores de la vía pública.

La falta de acceso a la seguridad social, se traduce en gastos médicos y medicinas. Pero al mismo tiempo, una enfermedad o accidente deja inhabilitado al trabajador para continuar con sus actividades, lo que le trae como consecuencia, el no recibir ingreso durante el período de recuperación de la enfermedad o accidente.

Los sistemas de protección y seguridad social en México excluyen a gran parte de la población de trabajadores no asalariados, por lo que el establecimiento de sistemas alterativos o la ampliación de la cobertura viable de los ya existentes, esta entre los objetivos cotidianos de la federación, principal meta de la reforma que se pretende al reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal.

Son los mismo trabajadores los únicos capaces de dotarse del sistema de protección social, ya sea aprovechando los existentes de carácter público, o estableciendo sus propios complementos o sistemas alternativos (seguridad social proporcionada por la clínica Dr. Gregorio Salas, dispuesta en el artículo 50 del reglamento para los trabajadores no asalariados); en los que el Estado tendría una ineludible responsabilidad para prestarlos o facilitar su prestación.

A continuación se plasma el Artículo tal y como actualmente se encuentra en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal y el Artículo donde se establece la reforma que se pretende.

Artículo 50° del Reglamento para los
Trabajadores No Asalariados
del Distrito Federal.

Reforma al Artículo 50° del Reglamento
para los Trabajadores No Asalariados
del Distrito Federal.

Artículo 50°.- Los trabajadores no asalariados debidamente acreditados en los términos de este Reglamento y los familiares que dependan económicamente de ellos, tendrán derecho a recibir servicio medico gratuito, en la Clínica “Dr. Gregorio Salas”.

Esta disposición se aplicará a los trabajadores no incorporados al régimen de seguridad social.

Artículo 50°.- Los trabajadores no asalariados debidamente acreditados en los términos de este Reglamento y los familiares que dependan económicamente de ellos, tendrán derecho a recibir servicio medico gratuito, en la Clínica “Dr. Gregorio Salas”. Asi como de proporcionarles de manera gratuita los medicamentos recetados.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la Dirección de Registro y Evaluación asi como las directivas de las Asociaciones o Uniones de Trabajadores No Asalariados, instrumentarán acciones y normas de seguridad e higiene a los trabajadores no asalariados, asi como encargadas de regular y legislar que se les proporcione a estos, prestaciones sociales, tales como seguro de enfermedades o accidentes de trabajo.

Esta disposición se aplicará a los trabajadores no incorporados al régimen de seguridad social.

4.1.6 Reforma al Artículo 51° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, en cuanto al adiestramiento indispensable para considerarse Trabajador No Asalariado.

Hoy los agremiados de no asalariados han diversificado sus actividades y las actuales autoridades del trabajo de la Ciudad requieren dar seguridad en su trabajo a miles de no asalariados, otorgándoles, no solamente el registro, permisos y licencias individuales para ejercer su actividad, si no lo que es mas importante promover su organización, su capacitación profesional y el acceso a la justicia y a la salud, protegiéndolos de la extorción de la que generalmente han sido victimas, ya que mas de 80% de este sector sufren de la extorsión de inspectores de la vía pública, policías preventivos, agentes de tránsito y judiciales, quienes les exigen de diez a veinte pesos diarios por cada uno y a veces la cantidad es mayor, para no remitirlos a la delegación por falta de licencia o no pertenecer a ninguna unión registrada o simplemente por parecerles sospechosos por su apariencia humilde.

La capacitación y el adiestramiento es un beneficio tanto para los patrones como para los trabajadores, ya que los primeros adquieren mano de obra calificada, es decir trabajadores que conocen una ciencia o técnica, en tanto que los segundos se vuelven personas más capaces y competitivas.

La capacitación implica habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar su trabajo de mejor manera a través de la obtención de conocimiento. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento.

Tal como lo indica el maestro Néstor de Buen Lozano, la diferencia entre capacitación y adiestramiento radica en que la primera implica en habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos; y el adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en la labor que desempeña normalmente buscando su perfeccionamiento.

El personal que imparte los cursos de capacitación y quienes realizan las practicas deberán estar autorizados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Los trabajadores que se encuentran capacitándose están obligados a asistir a los cursos o sesiones de grupos con toda puntualidad, atender las indicaciones y presentar los exámenes que les practiquen, tanto de conocimiento como de aptitudes laborales.

Los principales objetivos de la capacitación y el adiestramiento son:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la creatividad.
- Mejorar las aptitudes del trabajador.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros o agremiados.

Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y ha orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las actividades que realiza, en este caso le corresponde a la Dirección General de Trabajo y Previsión social impartir de forma general programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores no asalariados en las diferentes ramas u oficios que desempeñan. La razón fundamental de capacitarlos es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

A continuación se plasma el Artículo tal y como actualmente se encuentra en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal y el Artículo donde se establece la reforma que se pretende.

Artículo 51° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

Reforma al Artículo 51° del Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

Artículo 51°.- El Departamento del Distrito Federal en coordinación con las autoridades correspondientes y las Uniones Mayoritarias, promoverán el establecimiento de un Centro de Adiestramiento para los trabajadores no asalariados, que tenga por objeto capacitarlos en las distintas áreas de la actividad técnica, así como elevar su nivel de cultura y proporcionar su mejoramiento integral.

Artículo 51°.- El Departamento del Distrito Federal en coordinación con la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, la Dirección de Registro y Evaluación y las Asociaciones o Uniones de trabajadores no asalariados, promoverán el establecimiento de un Centro de Adiestramiento para los trabajadores no asalariados.

Este Centro, tendrá por objeto capacitar a los trabajadores no asalariados siendo o no agremiados de una Asociación o Unión, en las distintas áreas de la actividad técnica, instruyéndolos en la labor u oficio que desempeñan, instrumentando acciones de enseñanza para evitar y prevenir riesgos de trabajo, así como elevar su nivel de cultura y proporcionar su mejoramiento integral.

Dicha capacitación también se aplicará a los dirigentes de las organizaciones, donde esta tendrá por objeto fomentar la formación gremial y de una impartición adecuada de conocimientos suficientes que les permita aprovechar al máximo los beneficios otorgados a los agremiados.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Hay muchas actividades que siendo trabajo personal, no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado y, por consiguiente, no comprendidas en el ámbito protector del derecho del trabajo, por ser consideradas prestaciones independientes o no asalariadas. La forma tradicional de trabajo subordinado no es la regla, sino la excepción.

SEGUNDA.- Para la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal los trabajadores no asalariados, son quienes viven de ofrecer servicios u objetos varios a la comunidad a cambio de una retribución económica para la subsistencia personal o familiar cotidiana, destacándose entre ellos, los limpiadores de calzado, mariachis, músicos, organilleros, artistas de la vía pública, plomeros, hojalateros, fotógrafos, mecanógrafos, peluqueros, cuidadores de coches, billeteros de lotería y otros.

TERCERA.- El trabajo no asalariado es toda prestación de servicios de oficio varios y la actividad comercial, realizada de manera cotidiana en la vía o lugares públicos por personas físicas que reciben como pago una remuneración, entendiéndose como aquella no considerada como salario, donde no existe una relación subordinada, deteniéndose en algún lugar solamente por el tiempo indispensable para la realización de su actividad, ya sea la transacción o la prestación del servicio correspondiente.

CUARTA.- Mientras que los que trabajan en la actividad asalariada, gozan de diferentes beneficios en México, los que están al margen del empleo asalariado cuentan con una protección social escasa o nula; por lo que la Federación de Trabajadores No Asalariados debe considerar llegar a un acuerdo con el Ministerio de Asuntos Sociales de México, para garantizar, mediante el pago de una pequeña contribución, que los trabajadores no asalariados, en específico a los que prestan un servicio de algún oficio, tengan acceso a algunas prestaciones sanitarias, sociales, jurídicas y de vivienda, a cambio de una contribución loable y sobre todo que este dentro de las posibilidades de los prestadores de servicios.

QUINTA.- La historia de los grupos no asalariados va aparejada a la historia de México. Los tianguis, los marchantes, los mariachis, los boleadores de calzado, los plomeros, los chachareros, entre otros considerados como tal, han estado presentes a lo largo de toda la historia de la Ciudad y de hecho, en algunas épocas, considerados de gran importancia y utilidad para el desarrollo del país, sería inexplicable sin la participación de estos grupos.

SEXTA.- Hoy en día debemos tomar diversas iniciativas, invitando a participar a las organizaciones y a los mismos trabajadores no asalariados, con proyectos propios para desarrollar estrategias coordinadas de organización, solidaridad y cooperación práctica en la creación de coaliciones y alianzas. Esta representación debe connotar la forma en que se debe crear organizaciones como base protectora de este sector.

SÉPTIMA.- Otorgar el reconocimiento de los liderazgos de las organizaciones de trabajadores no asalariados, especialmente de los prestadores de servicio varios, ya que normalmente estas organizaciones enfrentan el problema del no reconocimiento oficial como representantes de trabajadores por parte de las autoridades, por carecer de las figuras jurídicas asociativas, reconocidas en la ley laboral.

OCTAVA.- Debido a las inestables disposiciones de la regulación de los no asalariados, las principales consecuencias son que las constantes políticas relacionadas con las actividades no asalariadas sean elaboradas sin consultar a las organizaciones de trabajadores que son afectados por ellos y que normalmente se diseñan en contra de sus intereses; tal es el caso de los ordenamientos urbanos que en lugar de reglamentar las actividades del comercio de mercancías y servicios en la vía pública están diseñados para prohibirla y reprimir a los trabajadores, quienes deben sumar a sus precarias condiciones de trabajo, la persecución policiaca, con lo que las autoridades, en la practica, atentan contra el derecho constitucional al trabajo (artículo 5).

NOVENA.- Respecto a la estrategia de educación y/o capacitación, se debe diferenciar la formación gremial, la formación política y la capacitación para la gestión gremial, así como el adiestramiento de los agremiados o de aquellos trabajadores no asalariados prestadores de servicios; sin embargo, estas vertientes contienen el sentido

de la educación que se debe impartir y difundir a través de Organismos correspondientes y eficientes.

DÉCIMA.- Respecto a la estrategia de capacitación y adiestramiento es necesario contemplar a la Secretaria de Capacitación Sindical y Política de la Federación así como considerar la creación de un Centro de Adiestramiento que tenga por objeto capacitar a los trabajadores no asalariados prestadores de servicios a fin de generar cursos destinados a estos mismos y a los dirigentes de las organizaciones, con características tales como: estar dedicados a la formación gremial, referirse a las problemáticas concretas que se enfrentan y capacitar a los prestadores de servicios en las distintas áreas de la actividad u oficio que proporcionan, a fin de dotar a los agremiados de conocimientos suficientes que les permita colocarse y ubicarse en el contexto de la realidad social, política y económica.

DÉCIMA PRIMERA.- La idea mas factible de llevar a cabo es adiestramiento de los prestadores de servicios de oficios varios es la de organizar campañas nacionales de educación y promoverlas a través de las redes sociales establecidas con los agremiados. Adicionalmente, fomentar el aprovechamiento al máximo de los mecanismos y programas institucionales de becas para desempleados y de certificación de competencias laborales, establecidos por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. También promueve la educación media y superior así como promover gestiones para que a sus afiliados y a sus familiares se les otorguen becas, ya sea para la realización de estudios formales o para la capacitación en y para el trabajo, así como para la certificación de competencias laborales. Todo esto regulado en disposiciones normalizadas de su reglamento.

DÉCIMA SEGUNDA.- Desde mi punto de vista es ineludible plantear la necesidad de hacer las modificaciones legales pertinentes (incluso de carácter constitucional) para que este sector sea reconocido con el carácter de prestadores de servicios de oficios varios, es así como en la legislación civil se debiera incluir dicha figura, así como reformar el reglamento que los regula adecuándolo a las condiciones actuales, a fin de que se puedan establecer negociaciones directas con todo tipo de autoridades, y que las organizaciones de trabajadores no asalariados sean reconocidas en su carácter. Así mismo se plantea que el marco legal establezca condiciones de bajos costos de transacción de información, fomento de la especialización, aumento de la actividad

regulada como tal y conducción hacia una asignación mas racional de los recursos para obtener altas tasas de crecimiento económico como base para el desarrollo social.

DÉCIMA TERCERA.- Una de las cuestión a mi parecer, indispensables para la tutela de los prestadores de servicios de oficios varios, es el Estado, quien debe establecer los canales de apoyo atreves de sistemas alternativos que pueden ser desarrollados por organizaciones del sector informal, a través de fondos, apoyos políticos, técnicos y financieros, compartiendo la responsabilidad con el conjunto y la sociedad a través del sistema fiscal.

DÉCIMA CUARTA.- Tanto para los trabajadores como para la federación, el apoyo político debe ir mas allá de la política partidista o electoral, ya que debe incluir la apertura del espacio legal y del marco jurídico necesarios para que las asociaciones o uniones y las organizaciones de los trabajadores no asalariados sean capaces de coadyuvar en el suministro de un conjunto de servicios de ayuda social a favor de todos los trabajadores de este sector. En este caso el estado seria el financiador y facilitador, y también el abastecedor, sin dejar de lado el aspecto de la corresponsabilidad de los propios beneficiarios mediante sus organizaciones.

DÉCIMA QUINTA.- Estoy convencida que nuestra tarea no es paliativa, ni asistencialista, todo lo contrario, se inserta con puntualidad y sentido estratégico, en la lucha por sociedades justas, igualitarias, auténticamente democráticas y por lo tanto, afianzadas para plasmar el derecho de los seres humanos, sin distinciones, al bienestar , la felicidad y la realización de sus más sensibles y vitales aspiraciones.

DÉCIMA SEXTA.- En mi opinión uno mas de los motivos por los cuales se debe denotar cierta importancia a la reforma del reglamento para los trabajadores no asalariados, consiste en fortalecer las estrategias gremiales de las Asociaciones o Uniones de este sector; lograr mayores niveles de protección social para los afiliados y otros sectores no afiliados; ampliar la cobertura de la Seguridad Social a los derechos de maternidad, subsidios por accidentes, enfermedad; garantizar el pleno ejercicio de la prestación de servicios de oficios varios y lograr construir una base de sostenibilidad para los logros alcanzados.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Desde mi punto de vista personal la reforma que se pretende es con el fin de apoyar a los prestadores de servicios de oficios varios, entiéndase no comerciantes, para dignificar y dar soporte a su actividad, por lo que se debe regular con prioridad su actividad a través de someter a consideración del Congreso de la Unión una reforma a dicho reglamento o bien de legislarlos en un apartado en el Código Civil; o mejor aun proponer una Ley Federal de Comercio Popular y Prestación de Servicios de Oficios Varios y/o Independientes e impulsar un anteproyecto en las Legislaturas Estatales para que existan legislaciones similares en las entidades federativas y que los municipios reglamenten su actividad tomando en cuenta el valor social que su actividad tiene en todas sus dimensiones.

DÉCIMA OCTAVA.- En el caso específico, de contemplar la posibilidad de vislumbrar un horizonte legal dentro del Código Civil para el Distrito Federal, desde mi punto de vista se divisa que se pretenda un apartado en su Libro Cuarto (de las obligaciones), Segunda Parte (de las diversas especies de contratos), Título Decimo (del contrato de prestación de servicios) anexando un Capítulo VI que regule al trabajador no asalariado en su carácter de prestador de servicios de oficios varios.

DÉCIMA NOVENA.- Es así como particularmente sustento una reforma ineludible al Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, así como la posibilidad de contemplar una ley que regule el marco legal de Prestador de Servicios de Oficios Varios, toda vez que aquellas normas de este ordenamiento jurídico, el cual, aparentemente, tienen la facultad de regir sus situaciones, presenta una ausencia de pautas específicas, dejando una amplia laguna jurídica al respecto.

BIBLIOGRAFÍA

❖ DOCTRINA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, 2a.ed., Barcelona, Ariel, 1973.
2. ANTOKOLETZ, Daniel, *Derecho del trabajo y previsión social*, 2ª.ed., Buenos Aires, Kraft, 1953.
3. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, *Reformas a la Ley Federal del Trabajo*, México, Librero, 1979.
4. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, *Principios Básicos de Derecho del Trabajo*, México, PAC, 1992.
5. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Derecho del trabajo*. México, Sista, 1982.
6. BARAJAS Montes de Oca, Santiago, *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*, México, Harla, 1995.
7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del trabajo*. México, Oxford, 2000.
8. BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 5ª ed. México, Sista, 1996
9. BRICEÑO Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Harla, 1989.
10. BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*, México, Harla, 1998,

11. BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., tomo I y II México, Porrúa, 2002.
12. CAVALAS, Flores, Baltasar, *Hacia un nuevo Derecho Laboral*, tomos I y II, México, Porrúa, 1998.
13. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*. México, Trillas, 1994.
14. CUEVA, Mario de la, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 8ª ed., tomos I y II, México, Porrúa, 1982.
15. DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo*, tomo I, México, Porrúa, 1994.
16. DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 13ª ed. México, Porrúa, 2003.
17. *Diccionario Jurídico Mexicano*, 2ª ed. México, UNAM-Instituto De Investigaciones Jurídicas, Serie E. Varios, 1997.
18. GUERRERO, Euquerio, *Manual De Derecho Del Trabajo*, 15ª ed. México, Porrúa, 1994.
19. HUERTAS, Bartolomé, *La enseñanza del Derecho del Trabajo en facultades no jurídicas*, México, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº3, 1991.
20. ORIZABA Monroy, Salvador, *Diccionario Jurídico. El ABC del Derecho*, México, Trillas, 2004.
21. PINA VARA, Rafael de, *Diccionario de Derecho*, 21ª ed. México, Porrúa, 1995.
22. PONCE Castillo, Rodolfo, *Derecho Laboral*, México, Porrúa, 1998.

23. RAMOS Álvarez, Oscar Gabriel, *Trabajo y Seguridad Social*, México, Porrúa, 1991.
24. SÁNCHEZ Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, México, Alba, 2005.
25. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª ed. México, Porrúa, 1981,
26. VALDOVINOS Bailón, Rosalio, *Derecho Laboral*, México, Porrúa, 1999.
27. VALDOVINOS Bailón, Rosalio, *Legislación Laboral*, México, Porrúa, 1998.
28. VÁZQUEZ Jiménez, José de Jesús, *Derecho Laboral*, 2ª ed., Colección Didáctica II. México, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnología de México, 2003.

❖ LEGISLACIÓN

1. *Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos*, México, Sun Rise, 2007.
2. *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.
3. *Ley del Seguro Social*, México, Delma, 2007.
4. *Ley Orgánica de la Administración Publica del Distrito Federal*, México, Porrúa, 2009.
5. *Reglamento Interior de la Administración Publica del Distrito Federal*, México, Porrúa, 2009.

6. *Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal*, México, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Comité de Bibliotecas, 2009.
7. *Ley del Impuesto sobre la Renta*, México, Porrúa, 2009.
8. *Ley Reglamentaria del artículo 5º de la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Porrúa, 2009.
9. *Ley del Impuesto al Valor Agregado*, México, Porrúa, 2009.

❖ PÁGINAS ELECTRÓNICAS

1. <http://elcato.org/econinform>
2. <http://info4.juridicas.unam.mx>.
3. <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm>
4. <http://www.imss.gob.mx>
5. <http://www.stps.df.gob.mx>