



Universidad Nacional Autónoma de México.
Posgrado en Derecho.
Facultad de Estudios Superiores Acatlán.

**“La vulneración al trabajo decente por la
contratación de prestación de servicios
profesionales después de la reforma a la
Ley Federal del Trabajo en 2012”**

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRA EN DERECHO

PRESENTA:

LIC. ALEJANDRA PÉREZ ORTEGA.

Asesor de Tesis

DR. JOSÉ ANTONIO ALVAREZ LEÓN

Posgrado en Derecho

Santa Cruz Acatlán, Estado de México. Septiembre 2019.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Agradecimientos

A mis padres y hermano que siempre estuvieron para apoyarme y soportar mis altibajos en este proceso que representó un reto para mí.

A mi tutor, Dr. José Antonio Alvarez León, quien fue fuente de inspiración para lograr mi objetivo y que siempre tuvo paciencia para ayudarme en estos dos años de investigación.

A mis profesores de la Maestría que me ayudaron a ver el mundo de manera diferente y a ampliar mis conocimientos.

A mis alumnos que siempre han sido un motor que me motiva para una mejor enseñanza y para guiarlos en cumplir sus objetivos.

A mis amigas que soportaron este proceso en el que desaparecí para dedicarme a concluir mi trabajo de investigación.

A mis compañeros de trabajo que siempre estuvieron dispuestos a respaldarme para contribuir en mi crecimiento académico.

A Dios que me permitió concluir este camino que fue duro pero muy satisfactorio.

Gracias.

Introducción.....	i
CAPÍTULO I.- EL TRABAJO DECENTE EN SU CONTEXTO SOCIOLÓGICO	- 1 -
1.1. Contexto social respecto al trabajo y su flexibilización. Concepto de trabajo decente.....	- 1 -
1.1.1. Globalización	- 10 -
1.1.2. Trabajo decente.....	- 12 -
1.1.3. Exclusión y vulnerabilidad.....	- 14 -
1.1.4. Desregulación.....	- 15 -
1.1.5. Flexibilización y Simulación	- 17 -
1.2. Elementos de la relación de trabajo	- 18 -
1.2.1. Elementos subjetivos	- 20 -
1.2.2. Elementos objetivos	- 21 -
1.3. Autoridades del Trabajo.....	- 25 -
1.3.1. Inspectores del Trabajo.....	- 26 -
1.3.2. Junta de Conciliación y Arbitraje	- 26 -
1.3.3. Organización Internacional del Trabajo	- 27 -
1.4. Contrato de prestación de servicios profesionales	- 27 -
1.4.1. Contrato de prestación de servicios profesionales y sus elementos distintivos.	- 28 -
1.4.2. Los trabajadores autónomos y el desempleo	- 29 -
Capítulo II. Legislación internacional y normatividad mexicana en materia laboral .	- 31
-	
2.1. Normatividad Internacional del Trabajo	- 32 -
2.1.1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	- 32 -
2.1.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”	- 34 -
2.1.3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido como “Protocolo de San Salvador”	- 36 -
2.1.4. Convenios y Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo	- 38
-	
2.1.5. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo	- 46 -

2.2. Normatividad Mexicana del trabajo y del contrato de prestación de servicios profesionales	49 -
2.2.1. Fundamento Constitucional del Trabajo	50 -
2.2.2. La regulación de las condiciones laborales en México y del contrato de prestación de servicios profesionales	52 -
2.3. Criterios jurisprudenciales de la relación de trabajo	62 -
Capítulo III. La contratación por servicios profesionales como una forma de evasión al trabajo decente.....	68 -
3.1. Planteamiento del problema respecto a la simulación de relaciones civiles en la contratación laboral	68 -
3.2. Análisis de los indicadores recomendados por la Organización Internacional del Trabajo para medir la implementación del trabajo decente.....	72 -
3.2.1. La faceta del empleo como indicador del Trabajo Decente	73 -
3.2.2. La faceta de la seguridad social como indicador del Trabajo Decente.....	89 -
3.2.3. La faceta de los derechos fundamentales como indicador del Trabajo Decente	92 -
3.2.4. La faceta del diálogo social como indicador del Trabajo Decente	93 -
3.3. El papel de las Autoridades del Trabajo ante el encubrimiento de las relaciones laborales y algunas evidencias.....	95 -
3.3.1. Las autoridades del trabajo en la erradicación de las relaciones encubiertas.....	95 -
3.3.2. Algunas evidencias relevantes de la vulneración al trabajo decente	100 -
3.4. Resultados preliminares.	104 -
Capítulo IV. Mecanismos para vigilar el cumplimiento del trabajo decente	105 -
4.1. Patrones	105 -
4.1.1. Bases de datos y su crítica.....	106 -
4.1.2. Sanciones económicas	108 -
4.2. Convenios de colaboración con la STPS	110 -
4.2.1. Servicio de Administración Tributaria.....	111 -
4.2.2. Instituto Mexicano del Seguro Social	112 -
4.3. Estrategias para la observancia del trabajo decente	114 -
4.3.1. Políticas Públicas	114 -
4.4. Profesionalización de los Inspectores del Trabajo	119 -
Conclusiones.....	128 -
Bibliografía.....	131 -
Anexos.....	138 -

Introducción.

Este trabajo de investigación surge de la necesidad de denunciar todas las vulneraciones y abusos que se cometen día a día por los patrones y por el Estado. La evasión de relaciones laborales se da de forma recurrente al contratar a las personas mediante un contrato de prestación de servicios profesionales de carácter civil. Con eso se evita el pago de las cuotas a los institutos de seguridad social y vivienda, lo que afecta gravemente los derechos humanos de los trabajadores, así como su entorno económico, familiar y personal.

El presente trabajo de investigación se enfoca en los problemas que se suscitan entre patrones y trabajadores, en los que existe un desequilibrio entre las partes. En México la ley otorga cierta protección a la clase trabajadora, sin embargo, en la praxis es común que los empleadores sigan cometiendo abusos que no se sancionan por la Ley Federal del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo estableció en el año de 1999 que se debe incentivar y proteger el trabajo decente. Dicho concepto se adaptó a la Ley Laboral de México hasta el año 2012, lo que claramente pone de manifiesto que en este país existe un rezago para proteger de manera efectiva a la clase trabajadora.

Las normas internacionales protegen a los trabajadores y buscan fomentar mejores prácticas que garanticen los derechos humanos dentro de las fuentes de empleo. A pesar de ello, la clase trabajadora no ha podido hacer valer sus derechos porque ignora la forma en la que puede exigirlos ante los órganos jurisdiccionales. Además, muchas veces no cuentan con los suficientes recursos para asesorarse con un especialista.

Por ello, es importante que en México se implementen políticas públicas para que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones a los que

están sujetos al encontrarse dentro de una relación de trabajo. Ha faltado información accesible y mecanismos de protección para toda que toda la población pueda exigir el cumplimiento de las normas laborales.

Es importante aclarar que los abusos que se cometen hacia los empleados no sólo son en el sector privado, sino también en las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores. Es decir, el encargado de velar por la protección de las normas laborales ha vulnerado de manera directa a la población que le presta sus servicios.

Muchas veces los trabajadores prefieren firmar cualquier tipo de contrato con el único fin de recibir una contraprestación económica que les permita seguir consumiendo dentro de la modernidad líquida en la que vivimos, tal y como lo dice Zygmunt Bauman. Lo que nos permite reflexionar sobre el fin del trabajo y como éste se ha desvirtuado.

Por lo que, se justifica el desarrollo de este trabajo para así lograr implementar mecanismos que protejan a la clase trabajadora y que las autoridades laborales logren erradicar la evasión de las obligaciones que tienen los patrones. A lo largo del presente trabajo, se evidenciará de que forma los empleadores han logrado evitar el cumplimiento de todas las prestaciones establecidas en las normas internacionales y nacionales del trabajo.

Asimismo, evidenciar que aunque existe el problema de la evasión de relaciones laborales, las autoridades no cuentan con información clara y puntual sobre el número de demandas que se ingresan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (en el ámbito federal y local) con el fin de acreditar la existencia de una relación de trabajo. En la praxis no se sanciona a los patrones que contratan a sus trabajadores mediante un contrato de carácter civil. Es decir, se siguen cometiendo abusos por falta de control ni forma de evitarlo.

En atención a lo antes expuesto y para poder realizar esta investigación se partió de la detección del siguiente problema: la vulneración al trabajo decente para las personas contratadas mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, en el que se intenta simular una relación de carácter civil y en la que realmente existe subordinación entre las partes.

La mercantilización del empleo ha desencadenado los problemas actuales dentro de las fuentes de trabajo; toda vez que la clase trabajadora ha permitido que se infrinjan sus derechos. El trabajo ha dejado de ser un fin para ser un medio que posibilite mantenerse dentro de la economía consumista en la que vivimos.

Esto ha llevado a la flexibilización del empleo, al no regular los supuestos en los que se debe proteger a la clase trabajadora y los que permiten la evasión de las relaciones de trabajo y sus consecuencias.

Del problema expuesto se nos plantea la siguiente hipótesis: El Estado debe evitar y sancionar la simulación de relaciones civiles para que los patrones respeten las disposiciones legales y cumplan con las obligaciones laborales frente a los prestadores de servicios profesionales y así garantizar y proteger el derecho fundamental a un trabajo decente.

El objetivo general planteado es analizar el concepto de trabajo decente y su cumplimiento en la praxis a partir de la reforma laboral de noviembre del 2012 en la Ciudad de México con el fin de evidenciar las prácticas disfrazadas que algunos patrones implementan para evadir sus obligaciones laborales.

Del objetivo general se desprendió una estrategia metodológico que se expresa a través de la organización capitular quedando de la siguiente forma, en el capítulo primero se delimitará el concepto de trabajo decente acuñado por la Organización Internacional del Trabajo. Así como el contexto social derivado de la globalización y lo que ha influenciado para que el empleo se haya flexibilizado. Desde la óptica

de Zygmunt Bauman se pretende evidenciar como se ha desvirtuado el verdadero fin del trabajo y la desvinculación que existe entre la sociedad y las autoridades del trabajo.

También se explicarán diversos conceptos importantes para entender por qué se vulnera el trabajo decente de las personas que son contratadas mediante un contrato de prestación de servicios profesionales de carácter civil. Y se aclararán los elementos que conforman una relación de trabajo y sus diferencias con el contrato de prestación de servicios profesionales de carácter civil. Así como hacer del conocimiento de los lectores que existen los trabajadores autónomos, que no se han regulado en México, pero que sí se han estudiado y protegido en algunos países europeos.

En el capítulo segundo se expone la normatividad internacional que en materia de trabajo existe, en especial, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que beneficiarían la protección del trabajo decente. También se presentan las normas que tutelan la relación de trabajo en la legislación nacional y las que regulan el contrato de prestación de servicios profesionales.

En este apartado también se muestran tanto los criterios jurisprudenciales emitidos por el Poder Judicial de la Federación respecto a la evasión de las relaciones laborales y la forma de sancionarlas, así como jurisprudencia internacional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que expone la protección a la clase trabajadora.

En el capítulo tercero se desarrolla el problema que existe en la praxis al contratar a las personas mediante un contrato de prestación de servicios profesionales con un pago por honorarios y que vulnera todos los derechos de los trabajadores. Se evidencia con ejemplos cuáles son algunas formas en las que se incumplen las normas de trabajo y el impacto que tienen en la sociedad.

De igual forma se exhiben algunos casos de vulneración de los derechos humanos de los trabajadores que contrató el Estado Mexicano. Ya que no es un problema exclusivo de la iniciativa privada, también acontece entre el Estado y sus empleados. Lo que pone en entredicho el papel que han desempeñado las autoridades laborales al intentar erradicar la evasión de las relaciones de trabajo.

Finalmente, en el capítulo cuarto se propone la profesionalización de los Inspectores del Trabajo que son la autoridad encargada de proteger los derechos de los trabajadores. También se propone sancionar de forma económica a los patrones al suscribir convenios de colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Servicio de Administración Tributaria y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

También se propone implementar políticas públicas para hacer del conocimiento de la sociedad los derechos derivados de las relaciones laborales y las obligaciones de los empleadores con el fin de lograr que la clase trabajadora exija el cumplimiento del trabajo decente y denuncie las arbitrariedades y anomalías en sus contrataciones.

CAPÍTULO I.- EL TRABAJO DECENTE EN SU CONTEXTO SOCIOLÓGICO

1.1. Contexto social respecto al trabajo y su flexibilización.

En este primer capítulo se delimitará el contexto económico social del fenómeno del trabajo, con los conceptos importantes, y lo que ha orillado a que los patrones hagan una simulación de la relación laboral evadiendo la real y efectiva implementación del trabajo decente en México.

Es menester recordar que el Estado debe evitar y encontrar la forma más eficiente de sancionar la simulación de las relaciones civiles para que se respeten las normas y se cumplan con las obligaciones de los trabajadores que son contratados mediante un contrato de prestación de servicios profesionales.

Según Durkheim, los temas de la verdadera Sociología del Derecho son: “resolver cómo las reglas jurídicas se han constituido realmente, cuáles fueron las causas que las originaron, las necesidades que tratan de satisfacer, y cómo funcionan efectivamente en la sociedad”.¹

Se debe reflexionar en esta corriente filosófica del derecho y nos permite adentrarnos en la praxis del fenómeno jurídico es por ello que se adoptó esta postura para la investigación que nos ocupa.

Nos interesa investigar cuál es la forma en la que acontecen las relaciones laborales formales y reales en nuestra realidad que se ve impactada por la economía.

¹ Witker Velásquez, Jorge A. *et al.*, *Metodología Jurídica*, México, UNAM, McGraw_Hill, 1997, p.147, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1932/7.pdf>, Septiembre 24 de 2018.

De igual forma, Kelsen estableció que la Sociología del Derecho se ocupa de esos hechos con otros que considera como sus causas y efectos. Que a la sociología le atañe la esfera de los hechos.²

Busca, por ejemplo, las razones y los efectos de la decisión de un legislador para dictar una norma y no otra; indaga la medida en la que la economía o la religión influyen en los tribunales, o por qué se cumplen o no las normas jurídicas. Para la Sociología del Derecho, el derecho es un hecho natural que se manifiesta en la conciencia de quienes crean, aplican o vigilan las normas de derecho.³

Se pretende evidenciar de qué manera la economía ha influido en la práctica laboral en México, cuáles son las necesidades que existen en nuestro contexto actual y sobre todo analizar cómo funcionan en la praxis las normas que se han impuesto a través del desarrollo económico social.

Treves también afirmaba que “el modelo de la sociología jurídica se basa en la investigación empírica de los hechos jurídicos, para sus propios fines teóricos y cognoscitivos”.⁴

Siguiendo la línea de la sociología del derecho es cómo se pretenden analizar los actos jurídicos y la forma en la que se han desarrollado a la luz de lo que se ha contextualizado al inicio de este Capítulo.

Es un enfoque transdisciplinario que se intenta abordar en esta investigación. Ya que se ha llegado a pensar que el derecho es un fenómeno aislado y que no se interrelaciona con otras ciencias, lo que resulta incorrecto.

² <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/970/5.pdf>, fecha de consulta: septiembre 29, 2018.

³ Witker Velásquez, Jorge A. *et al.*, *Metodología Jurídica*, cit, p.147.

⁴ *Ibidem*, pp. 147-148.

Tal razonamiento es apartado de la realidad, ya que en este mundo globalizado todo se encuentra interrelacionado. Entendiendo a la globalización como un proceso de interacción e integración entre la gente, las empresas y los gobiernos de diferentes naciones. Es un proceso en función del comercio y la inversión en el ámbito internacional, el cual cuenta con el respaldo de las tecnologías de información. Este proceso produce efectos en el medio ambiente, la cultura, los sistemas políticos, el desarrollo y la prosperidad económica, al igual que en el bienestar físico de los seres humanos que conforman las sociedades de todo el mundo.⁵

A través de los años nos hemos dado cuenta que las relaciones políticas de dominación y subordinación siempre derivan de las relaciones económicas de producción y explotación, tal y como lo señala Marcos Kaplan. Esto se refiere a que el Estado únicamente es un instrumento de la clase que domina.⁶

Es decir, siempre ha existido y existirá una lucha entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción la cuál se traduce en la confrontación de dominadores y dominados. Es así como nos situamos en el contexto del mundo actual y los retos a los cuales nos enfrentamos.

Muchas veces se piensa que el desarrollo del trabajo y sus manifestaciones son ajenas al fenómeno económico y que caminan por diferente rumbo. Sin embargo, Marcos Kaplan establece que es necesario redefinir las relaciones entre práctica social, teoría científica y utopía, buscando su interacción y rechazando que entre ellas exista una disociación artificial, en donde existe intervención deliberada en la historia y en las sociedades humanas.⁷

5 The Levin Institute-The State University of New York, <http://www.globalization101.org/es/que-es-la-globalizacion/>, Septiembre 24 de 2017.

6 Kaplan, Marcos, *Aspectos del Estado en América Latina*, México, UNAM, 1989, p.15.

7 *Ibidem*, p. 19.

Lee Braude postula que el trabajo ha perdido su fuerza moral, fruto de los cambios sociales en donde es más importante la eficiencia y la utilidad de los artículos que el valor que se imprimía en cada uno de manera artesanal. Es decir, los tiempos han cambiado y ahora se busca un status socioeconómico en lugar de reconocimiento por el trabajo.⁸

Las relaciones de trabajo ya no se desarrollan como la propia legislación y los doctrinarios lo habían establecido. Hoy en día la realidad laboral de nuestro país se encuentra inmersa en una confrontación entre las relaciones laborales reales y las formales. Las formales, algunas veces, disfrazadas de un contrato de prestación de servicios profesionales para simular la realidad actual.

Zygmunt Bauman precisa que en la modernidad líquida, como fin de la era del compromiso mutuo, el progreso se ha privatizado toda vez que se espera que hombres y mujeres individuales usen su propio ingenio, recursos y laboriosidad para elevar su condición a otra más satisfactoria y dejar atrás todo aquello de su condición presente que les repugne.⁹

Por lo que, siguiendo el pensamiento de Bauman, se le ha considerado al “trabajo” como una condición natural del ser humano y la inactividad como anormal; se culpa de la pobreza, la miseria, la privación y la depravación existentes al alejamiento de esa condición natural. Se clasifica a hombres y mujeres de acuerdo con el supuesto valor del aporte de su trabajo a la labor de toda la especie y se atribuye al trabajo una función primordial entre las actividades humanas...¹⁰

8 Braude, Lee, *Sociología del Trabajo*, trad. de Ramón Alcalde, México, Editores Asociados S.A. de México, 1978, pp. 189-190.

9 Bauman, Zygmunt, *Modernidad Líquida*, Fondo de Cultura Económica, México, 2003, p. 144.

10 *Idem*.

Es así como el sociólogo identifica que el ser humano se ha desvinculado de la sociedad al intentar buscar un beneficio propio y autoclasificarse de acuerdo al valor del trabajo.

Zygmunt considera que el trabajo se ha desplazado al ámbito del juego, que el acto de trabajar se parece más a la estrategia de un jugador que se plantea modestos objetivos a corto plazo sin un alcance que vaya más allá de las próximas dos o tres jugadas. Lo que cuenta son los efectos inmediatos de cada jugada y los efectos deben ser aptos para su consumo también inmediato.¹¹

Asimismo, el sociólogo polaco postula que hoy en día el trabajo ha adquirido un sentido estético, ya que se espera que resulte gratificante por y en sí mismo, y no por sus genuinos o supuestos efectos sobre la humanidad. Ya no se considera que el trabajo “ennoblezca” o “haga mejores seres humanos” a sus ejecutores.¹²

La “flexibilidad” es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del “empleo tal y como lo conocemos” y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargos que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismos sino que se rigen por la cláusula de “hasta nuevo aviso”. La vida laboral está plagada de incertidumbre.¹³

Tal y como Bauman lo postula en su texto “La Modernidad Líquida”, se aproxima el final del trabajo que buscaba el beneficio de la colectividad y que enaltecía al individuo con la protección de los aparatos del estado. Todo se esfuma y cambia de momento a momento.

Es preciso mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo creado para promover oportunidades para que hombres y mujeres

11 *Ibidem*, p. 148.

12 *Ibidem*, p. 149.

13 *Ibidem*, p. 157.

puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Se hace hincapié en que dichas recomendaciones van dirigidas a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.¹⁴

El sistema económico en el que se desarrollan las relaciones sociales, en específico las laborales, se encuentra permeado de un aire de mercantilización del trabajo. Tal como lo señala Marcos Kaplan, el capitalismo sigue siendo un sistema basado en la escasez, la desigualdad, la explotación y la dominación.¹⁵

Es decir, hoy en día en la sociedad se percibe que la fuerza de trabajo es un objeto de comercio a pesar de que la propia legislación establece que no es así. Sin embargo, debido al contexto de nuestro país, las personas han decidido “poner en venta” su fuerza laboral con el propósito de lograr acomodarse en el mercado del trabajo. Lo cual pone de manifiesto que se ha perdido el valor del trabajo y se ha pasado a una especie de reduccionismo del mismo.

Por otra parte, Kaplan apunta a que el poder de mando comienza en las actividades, relaciones, e instituciones organizadas a partir y a través de la propiedad privada y del contrato de trabajo, proyectándose y desarrollándose, reproduciéndose y amplificándose en todas las otras actividades, relaciones e instituciones fundamentales.¹⁶

El sistema económico ha etiquetado a los seres humanos y ha impuesto las categorías de consumidores, empleados, empleadores, productores ante la

14 Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, 25 de septiembre de 2017.

15 Kaplan, Marcos, *Modelos mundiales y participación social*, México, Fondo de Cultura Económica, 1974, p. 56.

16 *Ibidem*, p.57.

desigualdad de hecho que existe. Uno de los factores que inciden en esta desigualdad es el consumismo desenfrenado, donde cada vez se quiere tener más objetos al costo que sea. Este devenir que del capitalismo implica que los seres humanos acepten cualquier condición de trabajo.¹⁷

Hay que tener claro que lo que importa es el ingreso derivado de una relación laboral, ya que pone al individuo en contacto con el consumismo desenfrenado para adquirir toda clase de productos y servicios. Esta actitud frente al dinero en nuestra sociedad es la que ha permitido que en la práctica exista una simulación de relaciones de trabajo.

Es común encontrar que la clase trabajadora ha perdido la esencia de lo que es el trabajo para dar paso a una mercantilización del mismo y únicamente atender al tema económico y aceptar cualquier remuneración por su fuerza de trabajo. Es decir, a una precarización del empleo.

Como lo menciona Paul Singer, en una economía capitalista el número de trabajadores que logran insertarse en la división social del trabajo es el de aquellos cuyo producto contiene más valor que el de su esfuerzo de trabajo.¹⁸

En consecuencia, es necesario replantear que se vive en una realidad en la que importa el valor, es decir, la ganancia que se puede obtener de una persona. La propia sociedad ha olvidado la esencia y el verdadero significado que la fuerza de trabajo tiene en el impacto de la generación de bienestar social, personal y de la dignidad humana.

El contrato de trabajo ha tenido un papel muy importante en la nueva forma de concebir las relaciones laborales, ya que los encargados de ofertar trabajo son los que imponen al más débil las condiciones del mismo. En otras palabras, existe

¹⁷ *Ibidem*, p.58.

¹⁸ Singer, Paul, *Economía Política del Trabajo*, trad. de Eva Grosser Lerner, México, Siglo xxi editores s.a., 1980, p. 20

una relación de desigualdad entre ambas partes donde aparece una moderna definición de esclavitud y discriminación. De ahí que, la participación de las multinacionales en el ámbito económico ha ido modificando las formas de contratación y han vulnerado los derechos de los trabajadores, lo que ha significado una flexibilización en las condiciones laborales que no los benefician.

Según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la flexibilidad se refiere a la capacidad que tienen los particulares y las instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias.¹⁹ Esto es, la flexibilización del mercado de trabajo se ha desarrollado sin importar el costo de las decisiones que se deban tomar.

Es precioso entender la flexibilización del mercado de trabajo en dos aspectos. Por una parte, la necesidad de modificar las instituciones laborales parece justificarse dados los cambios de las condiciones económicas, manifestados en una mayor liberalización del comercio y la globalización de los mercados, el cambio tecnológico, los cambios en la organización de la producción y las nuevas modalidades del flujo internacional de la mano de obra.²⁰ Por otra parte, la introducción de mayor flexibilidad se ha asociado con efectos negativos para los trabajadores: desigualdad de ingreso, pérdida de puestos de trabajo y diversas maneras en que las condiciones de los trabajadores se volvieron más precarias. Estos dos aspectos exigen la elaboración de mecanismos formales (es decir, nuevas reglamentaciones) que reduzcan el costo de la flexibilidad y fomenten al mismo tiempo cambios en las instituciones laborales.²¹

El papel del Estado consiste en no intervenir: regula su propia desregulación. En efecto, la desregulación suspende la decisión e intervención pública para

19 Lagos A. , Ricardo, "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?", Revista de la CEPAL, Número 54, Diciembre 1994, Santiago de Chile, p. 83, http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11963/054081095_es.pdf?sequence=1&isAllow ed=y, Septiembre 25 de 2017.

20 *Ibidem*, p.84.

21 *Idem*.

posicionar a una razón técnico-económica en calidad de un nuevo legislador universal. Esto sucedió en México con la reforma laboral de 2012.²² Ya que en ese año se introdujo el término de trabajo decente o digno en la Ley Federal del Trabajo, que antes no se había incluido. Con la misma se da paso al concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo para que las autoridades laborales lo protejan y eviten la vulneración.

El Estado logró concretar el atropello de los derechos de los trabajadores al impulsar la flexibilización del empleo con la desregulación en manos del poder económico, es decir, de los empleadores que como se ha mencionado representan a la clase dominante.

La búsqueda de un modelo económico abierto, estable y liberalizado se cristalizó con la formulación del Consenso de Washington (CW) en 1989, cuyas reformas de política económica estaban basadas en una lógica de mercado caracterizada por la apertura y disciplina macroeconómica y que implica un conjunto de políticas que siguen las instituciones Bretton Woods (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional), el Banco Interamericano de Desarrollo y el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos.²³

Hoy es claro que el Consenso de Washington ha definido una etapa exitosa de la globalización y para las prácticas neoliberales, pero desalentadora para muchos países de la región latinoamericana, que no han logrado el auge económico prometido tanto por los organismos internacionales, como por el decálogo del CW; aún en los casos en los que se han puesto en marcha puntualmente las reformas de política económica recomendadas.²⁴

22 Bouzas Ortiz, José A. Coord, *Relaciones laborales reales vs. Formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2016, p. 34.

23 Martínez Rangel, Rubí. Et al., *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*, p. 43, <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n37/n37a3.pdf>, , 24 de octubre de 2017.

24 *Ibidem*, p. 50.

Sin embargo, se destaca que el Consenso se concentró en los problemas macroeconómicos pero no fortaleció las instituciones competentes para promover el crecimiento. Además se descuidó el mercado laboral y se incrementó la informalidad en las relaciones laborales que cada vez va en aumento.

Asimismo, Kaplan determina que las nuevas y complejas relaciones entre las naciones, economías y sociedades y el entrelazamiento de redes de toma de decisiones en un esquema multinacional que define la globalización y, a su vez, la mundialización de la historia.²⁵

Finalmente cabe recalcar que el derecho no se controla a sí mismo como lo decía el Dr. Augusto Sánchez Sandoval, toda vez que el sistema jurídico se encuentra penetrado por otros sistemas ajenos como el político, el económico, el religioso u otros sistemas de intereses. Por lo que no puede controlarse hacia adentro y mucho menos hacia afuera.²⁶

Lo que nos hace reflexionar sobre el impacto que la economía tiene en el campo del derecho y muy en especial sobre las relaciones laborales que se analizan en la investigación.

1.1.1. Globalización

La globalización es la integración más estrecha de los países y los pueblos del mundo, producida por la enorme reducción de los costes de transporte y comunicación, y el desmantelamiento de las barreras artificiales a los flujos de

25 Kaplan, Marcos, "Kaplan, Marcos, Estado y Globalización", *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, núm. 8, enero-junio 2003, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5670/7418>, 24 de octubre de 2017.

26 Sánchez Sandoval, Augusto, *Epistemologías y sociología jurídica del poder*, UNAM, FES ACATLÁN, 2012, p. 201.

bienes, servicios, capitales, conocimientos y (en menor grado) personas a través de las fronteras.²⁷

La globalización ha llevado a que las relaciones sociales se hayan mermado por la influencia del mundo económico. Como lo menciona Boaventura de Sousa Santos, hay un intento por una globalización de la producción por parte de las empresas multinacionales, convertidas gradualmente en actores centrales de la nueva economía mundial.²⁸ Se ha etiquetado al humano como consumidor en lugar de ciudadano y ahora para ser partícipe de la sociedad lo importante es la solvencia económica.²⁹

Asimismo como lo menciona Boaventura de Sousa, en el campo de la globalización social, el consenso liberal dice que el crecimiento y la estabilidad económicos se fundan en la reducción de los costos salariales, para lo cual es necesario liberalizar el mercado de trabajo, reduciendo los derechos laborales, prohibiendo el ajuste de los salarios a los beneficios de productividad y los ajustes relativos al costo de vida y, finalmente, eliminando a plazo la legislación sobre el salario mínimo.³⁰ De manera que uno de los requisitos de esta nueva globalización, según el autor en comento, se refiere a la reducción de los derechos de la clase trabajadora. Vulnerando así el concepto de trabajo decente que la OIT ha intentado implementar a nivel mundial.

La característica principal de los procesos de globalización económica es su dependencia a ultranza del subsistema económico, haciendo ineficaz y obsoleto el modelo de racionalidad jurídica que pretendió conferir coherencia, objetividad y

27 Stiglitz, Joseph E., *El malestar de la globalización*, https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=lang_es&id=w9H2vFtNenlC&oi=fnd&pg=PT3&dq=globalizacion&ots=9CvHs66Kck&sig=Mnn2NO1vlcTjKJsX7aWCaSTJAv0#v=onepage&q=globalizacion&f=false, fecha de consulta: 29 de abril de 2018.

28 Santos, Boaventura de Sousa, *La caída del Angelus Novus; Ensayos para una nueva Teoría Social*, Bogotá, Ediciones Antropos Ltda., 2003, p. 171.

29 *Ibidem*, 176.

30 *Idem*.

una siempre supuesta neutralidad al sistema jurídico.³¹ Es decir, la globalización ha afectado la forma en la que se protegen los derechos de la clase trabajadora; lo único que importa es el aumento del beneficio económico que los empleadores reciben sin importar lo que la legislación internacional establezca.

1.1.2. Trabajo decente

El término trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrador y de amplio contenido ético y de justicia social. Los términos de trabajo decente, trabajo digno o empleo de calidad se manejan indistintamente entre muchos autores. Los tres se inscriben en el mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista, y que integra una dimensión económica (importancia de empleo e ingresos adecuados), otra normativa (promoción de derechos), otra de seguridad (protección social), y finalmente otra de participación (diálogo social).³²

La Organización Internacional del Trabajo ha pugnado para que se respete el trabajo decente en el entendido de que esta idea incluye la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. Haciendo hincapié en que la idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio.³³ La Organización Internacional del Trabajo busca fomentar condiciones de igualdad, seguridad, libertad, equidad y de respeto a la dignidad humana en las relaciones laborales.

31 Bouzas Ortiz, José A. Coord, *Relaciones laborales reales...cit.*, p. 31.

32 García, Brígida, La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos, *Revista Trabajo*, número 3, julio-diciembre 2006, (tercera época), <http://www.izt.uam.mx/poes/revistatrabajono.3.pdf#page=23>, 25 de octubre de 2017.

33 Ghai, Dharam, *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. *Revista Internacional del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, vol. 122, 2003, núm 2, <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, 24 de octubre de 2017.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha definido el término trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad, con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.³⁴

La seguridad social es un tema importante, ya que se han desarrollado regímenes de seguridad social para proteger a los trabajadores en casos como el desempleo, la enfermedad, la maternidad, la incapacidad y la vejez. Sin embargo, estos únicamente son accesibles a los trabajadores asalariados. Además, el concepto de trabajo decente o digno adoptado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no estipula que se debe garantizar para todas las personas que prestan servicios en una relación laboral, con lo cual se protege a los que pactan mediante el contrato de prestación de servicios profesionales en aras de evadir la responsabilidad laboral.

A fines de la década de los noventa, la OIT instauró el concepto de trabajo decente. Al mismo tiempo, algunos movimientos sociales latinoamericanos impulsaron la idea de trabajo digno que se centra en una comprensión de la actividad laborativa humana como no mercantil y no-individual, sino basada en el bienestar de la comunidad.³⁵

La noción de trabajo decente es democrática e igualitaria en el marco globalizado en el que no se respeta la legislación laboral y donde crece la brecha entre ricos y

34 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, <http://tusderechoslaborales.stps.gob.mx/trabajodigno.html>, fecha de consulta: 28 de Abril de 2018.

35 Ghiotto, Luciana y Pascual, Rodrigo F., Revista Voces en el Fénix, Buenos Aires, Número 6, 18 de agosto de 2013, https://m.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf, fecha de consulta: 29 de abril de 2018.

pobres: este concepto busca defender a los trabajadores. En contraste, el concepto de dignidad se ha retomado como la recuperación de la humanidad.³⁶

Por ello, en el Capítulo Segundo se expone cómo en México se usa indistintamente el concepto de trabajo decente o trabajo digno aunque en algunos debates se ha expresado la diferencia entre ambos conceptos.

El reto no solo implica garantizar empleos e ingresos adecuados, sino también integrar una dimensión de promoción de derechos laborales, de seguridad y de diálogo social. Esta perspectiva ha permitido a la OIT reafirmar su interés en todos los trabajadores (asalariados y no asalariados, formales e informales), además de retomar su apoyo histórico a las organizaciones sindicales y a otros tipos de asociaciones, en un contexto de búsqueda de colaboración con los empleadores y el Estado.³⁷

1.1.3. Exclusión y vulnerabilidad

El concepto de vulnerabilidad se refiere a la fragilidad del vínculo social antes de la ruptura, la exclusión social es el resultado de un gradual quebrantamiento de los vínculos sociales y simbólicos que normalmente unen al individuo con la sociedad.³⁸

Actualmente, las personas que son trabajadores autónomos que son contratados por servicios profesionales independientes viven en una exclusión de tipo laboral: no tienen acceso a un crédito de vivienda, a servicios de seguridad social, ni a garantizar su realización personal y familiar. Tampoco son considerados por el propio sistema como trabajadores a pesar de que desempeñan una labor importante para la comunidad.

36 *Idem.*

37 García, Brigida, *op. cit.*, p. 45.

38 García, Brigida, *op. cit.*, p. 29.

Gran parte de los autores estudiosos de la vulnerabilidad (en los países menos desarrollados) más bien la conciben como un riesgo frente al desempleo, la precariedad laboral, la pobreza y la desprotección social. Se estaría haciendo hincapié en la amenaza que representa el debilitamiento o el rompimiento de los lazos con el mercado de trabajo, la fragilidad de integración en redes sociales y en el acceso a los servicios públicos.³⁹

Como lo establece Patricia Kurczyn, el punto vulnerable de la economía laboral y su incidencia en la inestabilidad en el empleo, afecta en esencia el ingreso para el sustento del ser humano. La vulnerabilidad económica, social y política se refleja en el comportamiento laboral; cuando se produce desempleo, subempleo, empleo informal y clandestino, causantes de las relaciones laborales atípicas.⁴⁰

Para la Organización Internacional del Trabajo el empleo vulnerable es la suma de trabajadores por cuenta propia y los que laboran en una empresa familiar sin remuneración. De esta manera, tienen salario bajo o malas condiciones generales de trabajo, así como desprotección social y falta de mecanismos de diálogo social.⁴¹

1.1.4. Desregulación

La técnica jurídica con la que se construye la normatividad del nuevo orden económico global es la desregulación. Llamada por algunos autores como la técnica normativa predilecta en la sociedad global, autores como Atienza la ubica como una tendencia jurídica en el contexto de la globalización, vinculada a la ideología neoliberal y la privatización.⁴²

39 García, Brigida, *op. cit.*, p. 33.

40 Cfr., Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de Trabajo*, Porrúa, UNAM, México, 1999, p. 87.

41 Bouzas Ortiz, José A. Coord, *Relaciones laborales reales...cit.*, pp. 21-22.

42 Bouzas Ortiz, José A. Coord, *Relaciones laborales reales...cit.*, p. 31.

Lo interesante de este concepto es que no tiene un único sentido jurídico, sino que conlleva a considerar el contexto socioeconómico del Estado, referente a la actividad de los particulares y del propio gobierno. Esta desregulación puede significar que el Estado no haga su labor en donde debería hacerla, sobretodo en el área laboral que deviene de un origen social para la protección de las clases más débiles en la relación de esta índole.

En la reforma laboral del año 2012, el Estado intervino para desregular la rigidez jurídica al permitir que ciertas prácticas que se habían hecho por muchos años ahora fueran permitidas en la propia Ley como la subcontratación.

Como lo señalan, la desregulación no significa ausencia de normas, sino que alude a una producción normativa caracterizada por la reducción de normas de carácter público e intervencionista y por la preeminencia que el Estado, por diversas vías, concede a la autonomía normativa de los grupos económicos y sociales del ámbito privado.⁴³

El Dr. José Antonio Álvarez León señala que la desregulación del Estado implica la supeditación incluso de principios dogmático-sociales e individuales que definían al propio Estado. Haciendo hincapié en que este proceso implica la pérdida de valores colectivos de identificación nacionalista, así como la desacreditación de los intereses generales derivados del desarrollo sustentable del Estado.⁴⁴

Esto significa que el Estado ha permitido que los intereses privados se antepongan a los colectivos. Esto implica que sea legal la vulneración a los derechos fundamentales de ciertos grupos de la población.

43 Bouzas Ortiz, José A. Coord, *Relaciones laborales reales...cit.*, p. 32.

44 Álvarez León, José A., "La política criminal de la deslegalización en el discurso democrático del Estado Mexicano", *Revista de Posgrado en Derecho de la UNAM*, vol. 9, no. 16, Enero-Junio 2013, p. 103.

1.1.5. Flexibilización y Simulación

La flexibilidad debe entenderse como una estrategia de apertura a cambios, cualesquiera que sean y aceptarse cuando los resultados sean convenientes para la colectividad. En materia laboral, como bien lo menciona Patricia Kurczyn, el reto es lograr un equilibrio entre el factor social y el económico, ya que por un lado hay que proteger los derechos mínimos de los trabajadores, y por el otro proteger la creación de fuentes de trabajo.⁴⁵

Cuando se habla de flexibilidad laboral se entiende la eliminación de rigideces del marco jurídico que regula las relaciones laborales, sobretodo o en especial las que se construyeron bajo el esquema del trabajo asalariado. La flexibilidad laboral tiene dos objetivos principales: Primero, adoptar medidas para aumentar producción y hacerla más ágil y segundo, reducir costos de la mano de obra flexibilizando la fuerza de trabajo.⁴⁶

Igualmente, cuando se habla de flexibilidad se sugiere que es algo positivo, un proceso de adaptación para lograr mejoras entre las partes. Lo que ha sido malinterpretado por nuestras autoridades laborales al permitir atropellos a los derechos laborales en aras de la economía y de los intereses de los empleadores.

El empleo no está desapareciendo, pero el trabajo está sufriendo un cambio profundo. Los dos elementos clave de esta transformación son la flexibilidad del proceso laboral y la interconexión en redes de las empresas y de los individuos dentro de las empresas.⁴⁷

45 Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones...*, p. 89.

46 Bouzas Ortiz, José A. Coord, *Relaciones laborales reales...cit.*, pp. 25-26.

47 Carnoy, Martín, "El Trabajo Flexible en la era de la información", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2001, http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/41/recen6.pdf, 26 de octubre de 2017.

Por eso, la flexibilidad debe ser entendida en un amplio sentido haciendo énfasis en que el Estado Mexicano ha tolerado que las prácticas ilegales se sigan suscitando entre la clase trabajadora y sus empleadores.

La simulación que significa imitar, representar lo que no es, fingir – en el lenguaje ordinario significa presentar engañosamente una cosa, como si en verdad existiera como tal, aunque en la realidad no es así. La palabra disimulación y simulación se parecen, sin embargo, la disimulación oculta lo que en verdad existe y en la simulación se hace aparecer lo que no existe, en los dos se tiene el propósito de engañar.⁴⁸

La simulación de las relaciones civiles es la base de la presente investigación para así luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas que ocultan la verdadera situación jurídica existente, donde los afectados son los trabajadores a los que privan de sus derechos laborales por los empleadores, quienes únicamente velan por sus intereses.

1.2. Elementos de la relación de trabajo

Néstor de Buen parte de la premisa de que la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen. Por otra parte, Mario de la Cueva sostiene que el acto generador de la relación de trabajo no puede ser considerado contractual -a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos- y precisa que es suficiente que se

48 Mosset Iturraspe, Jorge, Introducción a la simulación. Voluntad y declaración. Noción y naturaleza. Simulación y función del negocio. Simulación y buena fe. Semejanzas y Diferencias, Revista Latinoamericana de Derecho, México, Año III, núm. 6, julio-diciembre 2006, p. 295, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/latinoamericana-derecho/article/view/21357/19031>. , 26 de octubre de 2017.

produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo.⁴⁹

Es importante destacar que los doctrinarios del derecho del trabajo han tenido la inquietud de aclarar cómo se conforma una relación laboral, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se establecía que el pago del salario sería la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo. Después se señala que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Es en el año de 1970 que se reforma la Ley para quedar como hasta hoy en día. La anterior Ley Federal del Trabajo tutelaba al contrato de trabajo como el originario de una relación de trabajo. Sin embargo, se transforma dicho concepto para estipular que es el trabajo lo que hace que exista una relación de carácter laboral.

Derivado del contexto social se va moldeando la idea de que una relación de trabajo no requiere de formalismos como los contratos en materia civil. Muchas veces los empleadores no elaboran un contrato individual de trabajo y cuando lo hacen, no entregan copia de dicho documento a sus trabajadores.

Mario De la Cueva introdujo en nuestro país que la naturaleza de la relación laboral se deriva de la sola prestación del servicio, sin resultar indispensable la existencia del contrato individual antes citado, lo que no sucede entre los trabajadores pertenecientes a un sindicato al existir un contrato colectivo de trabajo.⁵⁰

49 Cfr., De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo Segundo, Editorial Porrúa, México, 21ª Edición, 2008, p.37.

50 Cfr., De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1996, pp.185-186.

No se debe perder de vista que las relaciones reguladas en la Ley Federal del Trabajo tienen un origen diferente a las de carácter civil. En materia laboral existen muchas arbitrariedades y abusos por parte de los empleadores y que son permitidos por el Estado que desreguló la Ley Federal del Trabajo, como es el caso de los trabajadores que prestan su servicio mediante un contrato de prestación de servicios profesionales o las subcontrataciones.

Ahora bien, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece los elementos que integran a la relación de trabajo, esto es, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. A continuación se analizan los elementos subjetivos y objetivos que integran el concepto de relación de trabajo.

1.2.1. Elementos subjetivos

Los elementos subjetivos se refieren a las personas involucradas: la persona que presta el servicio y quien lo recibe, que en la praxis son el trabajador y el patrón, respectivamente.

1.2.1.1. Trabajador y patrón

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, como se establece en el artículo octavo la propia Ley Federal del Trabajo. De igual forma, la ley dispone que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Como lo instaura nuestra legislación, en su artículo décimo, el patrón puede ser persona física o moral (jurídica colectiva), el elemento distintivo es que reciba los servicios personales de los trabajadores.

Frecuentemente, al hablar del patrón se hace referencia al empresario pero hay que tener presente que no siempre lo es. Por lo tanto, patrón puede ser la persona que organiza los factores de la producción o la que carezca de ese carácter, como los trabajadores domésticos.⁵¹

Algunos autores prefieren que se utilicen los términos de empleador y empleado para evitar que se considere que existe una lucha entre los factores de la producción, capital y trabajo. Toda vez que hoy en día se intenta regular a los factores desde un plano de igualdad y desaparecer dicha lucha.⁵²

Los elementos subjetivos de una relación laboral quedan plenamente identificados por la Ley en la materia; sin embargo, no siempre es fácil dilucidar cual es la verdadera naturaleza de las personas que celebran un contrato para la prestación de un trabajo remunerado.

1.2.2. Elementos objetivos

Los elementos objetivos de la relación de trabajo son dos: La prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario. La “subordinación” es la nota característica de la relación laboral, tal y como lo reitera el notable Néstor de Buen.⁵³

1.2.2.1. Prestación de un trabajo personal subordinado. Subordinación. Y parasubordinación

51 González Blanco, Salomón, *Derecho del Trabajo*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2014, p.125.

52 González Blanco, Salomón, *op. cit.*, p. 125.

53 De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo...*, pp.40-41.

Patricia Kurczyn Villalobos menciona que la prestación de servicios es la función propia del trabajador, poniendo a la disposición del empleador su fuerza, energía o capacidad física o intelectual de trabajo. Haciendo notar que el desempeño de las actividades se caracteriza por la personalización y la subordinación.⁵⁴

El Dr. Néstor de Buen plantea dos puntos respecto a la relación de trabajo:

- a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales) si producen la obligación de prestar un servicio personal subordinado y la de pagar un salario (aunque se denomine comisión u honorario).
- b) Que el contrato es un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. E igualmente significa que produciría las mismas consecuencias violar la relación efectiva de trabajo o el incumplimiento de alguna cláusula del contrato aún cuando no se haya generado aún la relación.⁵⁵

Cabe hacer mención que derivado de la reflexión del Dr. de Buen al plantear la discusión sobre los contratos de trabajo o los contratos de carácter civil se evidencia que en la práctica se usa la figura civil para disfrazar las relaciones laborales.

El propio Poder Judicial de la Federación desde el año de 1995 definió lo que es subordinación en materia laboral con el siguiente criterio:

Tesis: IV.2o. J/1, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, Mayo de 1995, p. 289.

RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.⁵⁶

54 Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones...*, p. 187.

55 De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo...*, pp.43-44.

56 Tesis: IV.2o. J/1, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, Mayo de 1995, p. 289.

De acuerdo a la siguiente jurisprudencia invocada el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

En otras palabras, la subordinación siempre ha sido el elemento distintivo y diferenciador de las relaciones laborales reales frente a cualquier otra. Una relación de carácter civil puede tratar de disfrazarlo mediante la expedición de un contrato, pero si en la práctica se observa esta dependencia de un trabajo subordinado, debe prevalecer dicho elemento objetivo y hacer que el patrón cumpla con sus obligaciones laborales. Es por esto que la Organización Internacional del Trabajo insiste desde el año de 1999 en que se procure el cumplimiento del trabajo decente al amparo de los trabajadores.

Para Miguel Bermúdez Cisneros, la subordinación debe considerarse como una referencia jurídica y no económica, y aclara que esta subordinación jurídica es el estado de dependencia de una persona hacia otra, que ejercita su derecho de patrón de dar órdenes sobre la fiscalización del trabajo.⁵⁷

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lugar de hablar de la subordinación se hablaba de la dirección y dependencia económica. Después se hizo hincapié en que la subordinación tiene un carácter jurídico.

57 Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Oxford University Press, pp. 110-112

Como lo menciona Néstor de Buen, la subordinación es el elemento distintivo de la naturaleza laboral de la relación, y menciona que el contrato de trabajo, más que la relación, se distingue de otras figuras contractuales civilistas por la subordinación misma.⁵⁸

Una consideración final es que la subordinación se traduce en la obediencia del trabajador, por lo que debe cumplir con los propósitos de su empleador, de donde la desobediencia y el incumplimiento de sus obligaciones constituyen causa justificada para la rescisión de la relación de trabajo por parte del empleador, ya que el propio artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo enumera las obligaciones de los trabajadores y el 135 las prohibiciones.⁵⁹

Existe otro concepto en la Doctrina Italiana que se llama parasubordinación y se refiere a quienes realizan su trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportan su trabajo personal, en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado y su principal característica es la dependencia económica, la cual justifica un nivel de protección social semejante a los trabajadores subordinados.⁶⁰

Con lo anterior, se advierte que la mayoría de las relaciones encubiertas por los patrones únicamente disimulan la independencia del trabajador con su empleador, pero en la praxis se advierte que los contratados obedecen a los patrones, es decir, cumplen con un horario y con las órdenes recibidas durante el tiempo efectivo de trabajo.

1.2.2.2. Salario

58 De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo...*, pp. 548-551.

59 Cfr., Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones...*, pp. 189-190

60 Rueda Rodríguez, Alma Elena, "El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, p. 3, file:///Users/aleferkr/Downloads/383-791-1-PB.pdf, 29 de octubre de 2017.

El salario se acredita al trabajador por el sólo hecho de estar a disposición del patrón aunque no haya realizado trabajo material alguno, como lo establece Miguel Bermúdez.⁶¹

La función jurídica del salario es retribuir, compensar el servicio u obra realizada por el trabajador por cuenta ajena. A esta función jurídica se une otra de signo económico social, la de sustentación del trabajador, que el derecho garantiza mediante diversos mecanismos como la fijación de salarios mínimos, inembargabilidad, protección frente a la mora, carácter de crédito privilegiado, etc.⁶²

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala que salario es una retribución a pagar por el trabajo. Dicho precepto legal ha sido criticado por ser confuso y no advertir que el salario debe estar supeditado a la relación de trabajo. Ya que es una contraprestación que se recibe por ponerse a disposición del empleador y no por la ejecución de alguna labor en específico.

En la práctica existen diversos nombres que se le pueden dar a esta contraprestación, ya que como se analiza en esta investigación, en el caso de las personas contratadas por servicios profesionales reciben el nombre de honorarios.

1.3. Autoridades del Trabajo

Las autoridades administrativas laborales tienen la función de inspección y registro. Respecto a la inspección, la autoridad laboral puede ordenar inspecciones de vigilancia de la normatividad sobre las condiciones generales de trabajo y de los contratos pactados entre partes. Los inspectores del trabajo de estos casos tienen facultades de hacer cumplir el derecho del trabajo para saber si

61 Cfr., Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo...*, pp. 136.

62 Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Tecnos, Madrid, 1979, p. 349.

realmente se paga el salario convenido, si se pagan las prestaciones pactadas, vigilar los límites de jornada, la afiliación a sistemas de seguridad social, etc.⁶³

1.3.1. Inspectores del Trabajo

Las obligaciones, deberes y facultades de los inspectores del trabajo están establecidas en la propia Ley Federal del Trabajo, mismas que son analizados con detenimiento en el siguiente capítulo.

Respecto a las condiciones que la ley de la materia exige para ser inspector del trabajo es interesante recalcar que el propio artículo 546 de la Ley Laboral insta como requisito el haber concluido el bachillerato o estudios equivalentes y únicamente demostrar conocimiento del derecho del trabajo. Esta falta de requisitos pone en riesgo una correcta observación del cumplimiento de las normas laborales, ya que no necesitan una preparación académica a nivel licenciatura. Es obligatoria una profesionalización de los inspectores del trabajo para mejorar las capacidades y habilidades hacia un mejor desempeño de su labor. Por lo que resulta necesario exigir el estudio de la Licenciatura en Derecho y actualización en el ramo laboral.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe incentivar que la inspección del trabajo vigile que las condiciones pactadas entre las partes se cumplan y que no haya evasión de relaciones laborales bajo el amparo de un contrato de prestación de servicios profesionales independientes.

1.3.2. Junta de Conciliación y Arbitraje

La Carta Magna establece en su artículo 123, Apartado A, Fracción XX, que: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión

63 Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo...*, pp. 472.

de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”⁶⁴

A nivel Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la encargada de dirimir las controversias entre las ramas que se encuentran determinadas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Las que no están estipuladas en el mismo son competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Es ahí donde se ventilan todas las controversias entre empleadores y empleados. Y en el caso de la presente investigación es notorio que aquí se demandan las vulneraciones al trabajo decente, en especial la que se da por la contratación de servicios profesionales independientes.

1.3.3. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Es importante destacar que a la luz de la presente investigación se analizaron los convenios, declaraciones y recomendaciones que emite la Organización Internacional del Trabajo, por ser el organismo internacional encargado de influir en la creación de obligaciones entre los Estados, y de esta manera advertir cuáles son los lineamientos requeridos para que se garanticen los derechos humanos de los trabajadores.

1.4. Contrato de prestación de servicios profesionales

⁶⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm> . fecha de consulta: Julio 30, 2019.

Es preciso enunciar cuáles son los elementos del contrato que para la doctrina mexicana son esenciales: el consentimiento y el objeto; y de validez: la capacidad, la ausencia de vicios en el consentimiento, la licitud en el objeto, motivo o fin y la forma.⁶⁵

La voluntad es la intención para realizar un acontecimiento referida a la obtención de efectos jurídicos previstos en la norma. Esa voluntad debe ser acorde al objeto de interés jurídico que es la conducta proyectada como una prestación o una abstención, ya sea para dar cierta cosa, prestar un servicio o realizar una abstención.⁶⁶

El objeto es la conducta y puede ser una prestación o una abstención, debe ser posible y lícito.⁶⁷ La forma, es la manera de exteriorizarse el consentimiento en el contrato y comprende todos los signos sensibles que las partes convienen o la ley establece para lograr esa exteriorización.⁶⁸

Con lo anterior, es importante recalcar que se debe tener extremo cuidado al dilucidar si estos elementos se cumplen al celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales que encubre una relación de trabajo. Ya que los sujetos que lo firman no tienen alguna otra oportunidad para entrar al mercado laboral y deben aceptar las condiciones unilaterales que el patrón ofrece.

1.4.1. Contrato de prestación de servicios profesionales y sus elementos distintivos.

El contrato de prestación de servicios profesionales, es un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio

⁶⁵ Zamora y Valencia, Miguel A., *Contratos Civiles*, Porrúa, México, 2004, p. 27.

⁶⁶ *Ídem*, p. 28.

⁶⁷ *Ídem*, p. 30.

⁶⁸ *Ídem*, p. 31.

técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.⁶⁹ Se trata de un contrato de carácter civil en el que intervienen dos personas para prestar un servicio y recibir un pago por el desempeño de dicha actividad. Lo cual de inicio nos remite a la idea de un contrato laboral, ya que contiene casi los mismos elementos.

Sus elementos distintivos o características son:

- a) Es un contrato de prestación de servicios.
- b) Los servicios que se obliga a prestar el profesor son actos técnicos y por regla general son actos materiales.
- c) El profesor actúa en nombre propio y obra por su cuenta al hacer ejercicio de una actividad profesional, independientemente de que como consecuencia del contrato celebrado con su cliente, su trabajo deba aprovechar y sea en beneficio de éste.⁷⁰

Es necesario destacar que en este contrato el servicio personal que se presta es para ejecutar actos técnicos especializados, fijándose un período de tiempo para brindar el servicio y recibir una contraprestación.

Este contrato tiene elementos comunes al laboral, por consiguiente hoy en día se utiliza para evadir las cargas sociales y se le nombra honorarios al salario. Los empleadores celebran este tipo de contratos y lo prorrogan indefinidamente vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.

1.4.2. Los trabajadores autónomos y el desempleo

Para la OIT el término desempleo incluye a todas las personas por encima de una determinada edad que en el período de referencia estaban: a) sin trabajo, esto es, no trabajaban por cuenta ajena ni por cuenta propia, b) disponibles para trabajar

⁶⁹ *Idem*, p. 351.

⁷⁰ *Idem*.

en la actualidad, es decir, ya sea trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia y c) buscando trabajo, es decir, actuando para encontrarlo.⁷¹

Aparentemente, la opción entre ser un desempleado abierto o un desempleado disfrazado depende de las perspectivas de empleo en la economía capitalista.⁷² Cuando la economía sufre períodos de expansión aumentan los desempleados abiertos porque algunos de los que están en trabajos domésticos o transitorios se incorporan a la economía capitalista.

Como bien señala Paul Singer, otra de las razones por las que incrementa el sector de los trabajadores autónomos o independientes se debe al “costo del empleo” que se genera para cualquier empresa capitalista, ya que las cargas sociales representan un gasto o pérdida que evitan los patrones, lo que desvirtúa el origen del Derecho Laboral.

El trabajador autónomo es el que no depende del mercado de trabajo pero vende su fuerza de trabajo (y no el producto de su trabajo) por periodos determinados, y debe ser considerado un asalariado, integrando de hecho, según el caso, los sectores de mercado o las actividades gubernamentales.⁷³

Hoy en día en España existe la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente con rasgos controvertidos, ya que es autónomo y a la vez depende de un solo cliente, como lo es el prestador de servicios profesionales independientes en México.⁷⁴ Con este nuevo concepto se intenta legalizar a un falso trabajador autónomo. La propia legislación española que la contempla establece que hay una zona de penumbra en haber considerado a las personas en

71 Pugliese, Enrico, Revista Política y Sociedad, Madrid, número 34, 2000, pp. 59-67.

72 Singer, Paul, *Economía Política del ...*, p. 99.

73 *Ibidem*, pp. 99-100.

74 Hernández Nieto, Juan A., Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, *La desnaturalización del trabajador*, Universidad de Valladolid, Número 11, 2010, <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11391/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2010-11-Ladesnaturalizaciondeltrabajador.pdf> , 29 de abril de 2018.

ese rubro y que una mejor solución podría haber sido considerarlos como una relación laboral especial.

En la praxis existe una vulneración a los derechos de los trabajadores que en España se ha intentado regular y justificar para proteger los intereses de los dos sujetos que intervienen en la relación laboral. Sin embargo, en México no hay una regulación directa sobre este problema que se aplica en los centros de trabajo con mayor frecuencia.

Hay que considerar que los nuevos escenarios del trabajo orillan a que el legislador establezca todas las posibles aristas dentro del marco de la relación laboral y poniendo a disposición de los trabajadores las herramientas para hacer valer sus derechos laborales. Además, los patrones tendrán que buscar nuevas alternativas dentro del mundo del derecho laboral para proteger a las personas que colaboren con ellos y permitir que todos gocen de los derechos mínimos contenidos en la legislación del trabajo.

Capítulo II. Legislación internacional y normatividad mexicana en materia laboral

Lo que se intenta en el presente capítulo es fijar las obligaciones mínimas que México tiene con los trabajadores de conformidad con los instrumentos internacionales ratificados y algunos que servirán como marco de referencias; así como de la legislación interna.

El presente capítulo tiene por objeto el análisis de la legislación internacional que en materia de trabajo se encuentra vigente y es vinculante para México. Para ello, se siguió el método de interpretación literal para expresar de manera clara el significado del texto interpretado.⁷⁵

75 Cárdenas García, Jaime, *Introducción al estudio del derecho*, México, UNAM, 2009, p. 285.

Para Vito Valuzzi, la interpretación literal implica atribuir a una disposición normativa el concepto que le es propio, es decir, el significado más inmediato, ligado al uso común de la palabra.⁷⁶

Por lo tanto, y en función de que este Segundo Capítulo es de análisis legal se ha elegido dicho método para el desarrollo del mismo; sin que esto implique que no se utilizarán diversos métodos de investigación a lo largo de la misma, tal como el método analítico, método deductivo e inductivo, por nombrar algunos.

Además, se analizan las obligaciones mínimas que México tiene con los trabajadores, ya que con la reforma en materia de derechos humanos en junio de 2011, el bloque de constitucionalidad se amplió y ahora los derechos fundamentales se encuentran reconocidos en tratados internacionales y no sólo en la legislación interna.

2.1. Normatividad Internacional del Trabajo

2.1.1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

De conformidad con el artículo primero Constitucional se tienen que armonizar las disposiciones internacionales en la legislación del país para que se implementen las medidas adecuadas y así lograr que la autoridad proteja los derechos humanos de sus ciudadanos.

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales son derechos humanos considerados como “obligaciones de deuda”, lo que significa que el Estado tiene que intervenir y tomar las medidas adecuadas para garantizar su aplicación

⁷⁶ Hallivis Pelayo, Manuel, *Teoría General de la Interpretación*, 3a. Edición, México, Editorial Porrúa, 2009, p.380.

(contrario a los derechos civiles y políticos), según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales lo establece.⁷⁷

Con esto, se pone de manifiesto que México ratificó el Pacto de las Naciones Unidas en aras de proteger los derechos sociales de la clase trabajadora, para asegurarles que accedieran a un trabajo decente que les permitiera desarrollarse y tener acceso a los beneficios del mismo. En especial se hace hincapié en el artículo 6 que a la letra señala:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2.- Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

El Estado tiene el compromiso de adoptar todas las medidas para proteger el derecho al trabajo, haciendo énfasis en que de conformidad con la Carta Magna

⁷⁷ <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, fecha de consulta: 4 de abril de 2018.

deberá promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos tutelados en este Pacto. En el siguiente capítulo se evidenciará que no se han implementado las medidas necesarias para acceder a un trabajo que permita la libre realización de los ciudadanos.

Ahora bien, el artículo 9 del mismo Pacto establece:

“ Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.”

Es importante destacar que el trabajo decente refiere que uno de los conceptos englobados en el mismo es el derecho a la seguridad social, y el que deben gozar todos los trabajadores para poder tener acceso al servicio médico y una pensión. Sin embargo, tal como se planteó en el primer capítulo, la contratación por prestación de servicios profesionales vulnera los derechos de los trabajadores, ya que los patrones disfrazan las relaciones de trabajo por las de carácter civil y el Estado, al no tomar medidas en contra de estos empleadores, ha permitido que sigan existiendo abusos en contra de la clase trabajadora.

2.1.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”

La Carta de la Organización de Estados Americanos pone en el Estado Mexicano todas las facultades para garantizar que el entorno en el que se desempeñe el trabajo sea óptimo para que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, a pesar de proteger de manera más amplia los derechos civiles y políticos, tutela la protección judicial que es requerida para la protección de los derechos sociales.

El Pacto de San José fue adoptado para reforzar la protección a los derechos y libertades que se tutelaron en la Carta referida. La misma fue aprobada por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, el día dieciocho del mes de diciembre del año de mil novecientos ochenta, según Decreto publicado en el "Diario Oficial" de la Federación del día nueve del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y uno.⁷⁸

Estos derechos garantizan a todo ser humano un nivel de vida adecuado y promueven la mejora continua de las condiciones de vida. Incluyen también los derechos a la salud, la educación, el trabajo y la seguridad social.

Dentro del Capítulo II titulado Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 26 de la Convención establece lo siguiente:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Dicho artículo se relaciona con el artículo 45.b de la Carta de la Organización de Estados Americanos

⁷⁸ https://www.colmex.mx/assets/pdfs/4-CADH_51.pdf?1493133911, fecha de consulta: 4 de abril de 2018.

Artículo 45.- Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

(...)

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar; (...).⁷⁹

Dichos artículos administrados precisan la responsabilidad del Estado ante los ciudadanos de proteger los derechos económicos y sociales que a la luz de la presente investigación resultan ser fundamentales en la protección de los trabajadores.

El artículo 45, antes citado, define lo que es el trabajo y precisa las condiciones mínimas para el desarrollo del mismo, lo que en el siguiente capítulo servirá para establecer si en la praxis México ha cumplido con las obligaciones internacionales a que es sujeto.

2.1.3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido como “Protocolo de San Salvador”

⁷⁹ [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Capitulo IV](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Capitulo%20IV), fecha de consulta: 4 de abril de 2018.

El Protocolo de San Salvador es el instrumento que complementa la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que como se mencionó con anterioridad, no se tutelaban de manera amplia los derechos económicos, sociales y culturales en dicha Convención.

En el protocolo se estipula que debe respetarse la justicia social entendida como el respeto de todos los derechos humanos de las personas que permitan su libre desarrollo y en el cual deben garantizarse y respetarse, en especial, los derechos económicos, sociales y culturales.

Se trata de facultar la libertad del ser humano ante el Estado, que no se encuentre en situación de desventaja o vulnerabilidad y que pueda tener la certeza de tomar decisiones respaldadas por la protección de México.

El artículo 6 del Protocolo fija lo siguiente:

Derecho al Trabajo.

1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2.- Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo... ⁸⁰

Con el texto transcrito se dilucida que una vez más México se comprometió a proteger los derechos de los trabajadores y a adoptar providencias para que se

80 Soberanes, José María y Soberanes, José Luis, *Los Derechos Humanos del Orden Jurídico Mexicano en la Constitución Política de México y en los Tratados Internacionales. Sus Antecedentes y Evolución*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2016, p.232.

respete el derecho al trabajo. Por lo que se deben tomar todas las medidas posibles eficaces para evitar que se disfracen las relaciones de trabajo, ya que no basta con la adopción de estas disposiciones en la legislación interna.

Es conveniente resaltar que los instrumentos internacionales señalados con anterioridad han sido ratificados desde hace muchos años, sin embargo, se vislumbra que las obligaciones de México no han sido acatadas.

Hoy en día es necesario que las autoridades adecuen sus lineamientos de trabajo de conformidad con el contexto económico y social que prima en nuestro país, ya que se ha perdido el verdadero sentido de haber adquirido compromisos internacionales en aras de fortalecer la legislación interna e implementar todas las medidas para proteger los derechos fundamentales.

2.1.4. Convenios y Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo

Tal y como lo dispone la OIT, sus normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros; o bien recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes y que pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.⁸¹

Se decidió analizar las recomendaciones y una declaración como marco de referencia para reflejar cuáles son los aciertos y desaciertos de México en la protección al trabajo decente.

2.1.4.1. Convenio relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación

81 Cfr. <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>, fecha de consulta: 15 de abril de 2018.

La Organización Internacional del Trabajo establece que existen ocho convenios fundamentales que fijan la base de la protección de los derechos de la clase trabajadora. Uno de ellos, también llamado como Convenio número 111, alude a que el Estado debe garantizar y promover que se implementen las medidas para que exista en la praxis una igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

El artículo 2 del convenio señala:

“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”⁸²

Con el texto que se transcribe se corrobora que México está obligado a fomentar las medidas para garantizar que todos los trabajadores accedan a un trabajo que los proteja y respete sus derechos.

Las personas contratadas bajo el régimen de servicios profesionales no gozan de la protección reconocida en el artículo del Convenio número 111, ya que se encuentran en una situación de desventaja y que parece discriminatoria por no contar con los medios adecuados para gozar de todos los derechos y protecciones del trabajo.

82

Cfr. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
fecha de consulta: 3 de abril de 2018.

En la mayoría de las ocasiones, el Estado no sanciona las prácticas que se han extendido en las contrataciones de algunos empleadores y sus empleados, y se ha tolerado una especie de discriminación hacia los prestadores de servicios profesionales que no gozan de los derechos laborales.

Deben implementarse a nivel nacional y local políticas para erradicar la evasión de las relaciones laborales en México y exigir que los patrones contraten a sus empleados de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

2.1.4.2. Convenio relativo a la Protección del Salario

Este convenio también es conocido como el número 95. En él se decreta cual es el concepto que engloba la palabra salario, resultando innecesario que se le deba llamar así para considerarlo como tal.

Las personas contratadas bajo el régimen de prestación de servicios profesionales reciben un pago de honorarios, que en la praxis es un salario, de esta forma, los patrones pretenden evadir todas las cargas laborales y sus responsabilidades frente a los mismos. Por lo tanto, el Estado Mexicano debe estar inspeccionando que no exista una evasión laboral para no vulnerar los derechos de los trabajadores.

El artículo 1 de dicha convención a la letra señala:

“A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último

haya efectuado o deba efectuar o por servicios profesionales que haya prestado o deba prestar.”⁸³

De lo anterior se infiere que muchas veces a la remuneración que recibe el trabajador se le denomina de otra manera pero se reitera que el elemento distintivo del salario es que exista una relación de subordinación entre el que presta un servicio y el que lo recibe.

En México es muy común que algunos empleadores pretendan evitar a toda costa las responsabilidades que conlleva la contratación de los trabajadores, debido a que la carga fiscal es muy alta y las prestaciones de carácter social también implican una fuerte cantidad que se debe erogar por ellas.

Sin embargo, la intención de la Organización Internacional del Trabajo es que el Estado cuente con las herramientas para dilucidar cuál es el verdadero fin que hay detrás de una prestación de servicios profesionales.

El artículo 1 de este Convenio da la pauta para que México pueda instaurar los mecanismos y sanciones necesarias para lograr el reconocimiento de las relaciones laborales que se disfrazan de una prestación de servicios profesionales.

Los convenios número 111 y 95 son la mancuerna perfecta para que el Estado pueda implementar las políticas públicas e instrumentos que considere para garantizar el trabajo decente en la praxis de las relaciones laborales.

2.1.4.3. Convenio Internacional del trabajo Número 150 sobre la Administración del Trabajo: Cometido, Funciones y Organización

⁸³ Cfr. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100> ILO_CODE:C095, fecha de consulta: 3 de abril de 2018.

El instrumento internacional destaca que los órganos competentes dentro del sistema de administración del trabajo son los encargados de revisar la política nacional implementada para supervisar la forma en la que se desenvuelven las relaciones de trabajo.

En especial el artículo 6 en el inciso b señala :

“2.- En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo , estos organismos deberán:

b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativa a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos...”⁸⁴

En este apartado México se comprometió a inspeccionar a los empleadores para saber si están respetando y garantizando el trabajo decente, concepto adoptado por la Organización Internacional del Trabajo desde 1999.

Es claro que el Estado debe examinar si en las fuentes de trabajo se respetan los derechos laborales, y en caso contrario deberá documentar cuáles son las omisiones en las que incurren los patrones para proponer soluciones.

84 Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Compilación de Instrumentos Internacionales sobre protección de la persona aplicables en México*, Derecho Internacional del Trabajo, 2012, México, Tomo V, pp. 3171-3172.

El convenio estipula cuál es la máxima obligación del Estado para con los trabajadores y en especial con los trabajadores subempleados. Ya que como se presentó en el capítulo primero de esta investigación, las personas contratadas bajo el régimen de prestación de servicios profesionales están en una especie de subempleo.⁸⁵ Por lo que México debe activar, a través de sus órganos de poder, los instrumentos que se encuentran en la legislación interna o crear algunos, para facilitar la implementación de las políticas públicas que fomenten el desarrollo del trabajo decente.

2.1.4.4. Convenio Número 81 sobre la Inspección del Trabajo

El Convenio sobre la Inspección del Trabajo tendría que haber sido ratificado por México para garantizar que se desarrollara de manera correcta la actividad de los inspectores del trabajo y darles herramientas para llegar a la verdad de los acontecimientos que suceden en las fuentes de trabajo.

Es preocupante que nuestro país no haya asumido el compromiso internacional en esta materia para fomentar la inclusión de los prestadores de servicios profesionales a la nómina y así proteger su derecho a un trabajo decente.

En el Convenio sobre la Inspección del Trabajo se establece lo siguiente:

“Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

a. (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de

⁸⁵ *Supra*. Capítulo Primero, 2.4.2.

menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b. (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c. (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”⁸⁶

Haciendo evidente, con la disposición transcrita, que esto es parte de la responsabilidad que México tiene en materia de trabajo. Debe vigilar que las disposiciones laborales se cumplan y comunicarlo a la autoridad competente para tomar las medidas correspondientes. Las cuales podrían ser sanciones pecuniarias para poder fomentar su cabal cumplimiento y penas privativas de la libertad para los patrones.

2.1.4.5. Convenio Número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores

86 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081, consultado el día 14 de marzo de 2018.

Este instrumento fue ratificado por México desde el 1 de febrero de 1984 que pretende implementar una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.⁸⁷

En el mismo se establece que los inspectores del trabajo tienen que ayudar a supervisar si se implementan las medidas para fomentar el ambiente de trabajo en la empresa.

En realidad, se trata de obligar a los patrones para que mantengan la maquinaria e instrumentos de trabajo en perfecto estado, a fin de evitar accidentes de trabajo.

2.1.4.6. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometieron a unir sus esfuerzos para reforzar la capacidad de la OIT en el avance hacia las metas a través de la Agenda de Trabajo Decente.

Es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la OIT. Esta declaración es una reafirmación de los valores que se persiguen a través de dicho organismo.⁸⁸

Esta Declaración es el reflejo de la necesidad de una promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente. Se apoya la globalización justa y se busca resolver los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo

⁸⁷ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1984, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155, fecha de consulta: 15 de abril de 2018.

⁸⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, op. cit., pp. 3026-3027.

decente para todos, siendo la meta de las políticas nacionales e internacionales y las estrategias nacionales de desarrollo.⁸⁹

El concepto de trabajo decente engloba los objetivos de empleo, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo, haciendo hincapié en que son inseparables, se encuentran interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

Lo que se desea destacar es la responsabilidad que los Estados Miembros tienen de contribuir, mediante la política económica y social, a lograr la formulación de una estrategia global e integrada para poner en práctica los objetivos estratégicos que incluya el Programa de Trabajo Decente.⁹⁰

México tiene la obligación de adoptar las estrategias nacionales a favor del trabajo decente, de igual forma de establecer los indicadores oficiales para evaluar los progresos y así evaluar si los procedimientos que se implementan han cumplido con su objetivo.

2.1.5. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

Las Recomendaciones emitidas por la OIT no tienen fuerza vinculante para los Estados Miembro y únicamente tienen el carácter de directrices. Dichos instrumentos jurídicos pueden estar o no vinculados a algún Convenio previamente emitido por este organismo.

2.1.5.1. Recomendación Número 81 sobre la Inspección del Trabajo

La recomendación número 81 deviene del Convenio sobre la Inspección del Trabajo que no fue ratificado por México. A pesar de que no es vinculante para ninguno de los Estados, sí indica las directrices a seguir en el tema que se

⁸⁹ Cfr. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm, fecha de consulta: 15 de abril de 2018.

⁹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, op. cit., pp. 3035-3036.

requiere. Esta recomendación es complementaria de una anterior sobre el mismo tema pero de diversa fecha.

La Recomendación 81 ahonda en los informes que los inspectores del trabajo deben presentar ante las autoridades competentes y cuáles son los puntos que deben revisarse. Propone en su artículo primero que las personas que deseen abrir algún establecimiento industrial o comercial en donde se requieran trabajadores deben notificarlo al área competente de la inspección del trabajo o a la autoridad que se estime competente. Lo cual supone romper un paradigma que se ha sustentado en México. Sin embargo, no se ha fomentado esta práctica que permitiría al Estado llevar un control para hacer más fácil la labor de los inspectores del trabajo. Este punto se retomará en el capítulo cuarto.

2.1.5.2. Recomendación Número 198 sobre la Relación de Trabajo

La Recomendación 198 es de las más importantes que ha dictado la Organización Internacional del Trabajo y es medular para entender cuando existe una simulación de relaciones de carácter civil para evadir las obligaciones laborales.

Se trata de una resolución de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, donde se planea la dificultad que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación.⁹¹ También se estipula que

91 Suprema Corte de Justicia de la Nación, op. cit., Tomo VI, pp. 4706.

existen acuerdos contractuales que tienen como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho. Esta manifestación recabada en la Conferencia evidencia que en la praxis existe la contratación “legal” vulnerando los derechos de los trabajadores.

Este es el caso concreto de los prestadores de servicios profesionales independientes. Toda vez que existe un contrato de carácter civil donde se encubre una relación laboral y no es sancionado por las autoridades competentes, es necesario demandar para castigar a los empleadores.

Es obligación de los Estados incluir en su política nacional cierta orientación sobre la forma de determinar cuándo se está ante la presencia de una relación laboral, así como hacer del conocimiento público cuál es la diferencia entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.

Este instrumento insiste en luchar para revelar las relaciones de trabajo encubiertas. Cuando se oculta la verdadera situación jurídica que existe y ante el desconocimiento de estos elementos, los trabajadores aceptan ser contratados bajo modalidades que impactan su derecho a tener un trabajo decente con todo lo que implica.

Dentro de la recomendación hay un apartado llamado “DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO” que a la letra señala:

“...la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo

contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.”⁹²

Los Estados tienen que facilitar a la población información sobre cómo determinar si se está encubriendo o no una relación de carácter laboral. De igual forma, la legislación debe contemplar estos supuestos y siempre presuponer que en el caso de que haya indicios de encubrimiento se está ante una relación laboral.

La recomendación sugiere que se establezca de manera clara y precisa que los elementos para acreditar una relación de trabajo sean el horario, el lugar de trabajo, la duración del mismo, la continuidad, la disponibilidad del trabajador, la remuneración periódica y el suministro de herramientas o materiales para trabajar, lo que engloba el concepto de subordinación del empleado en la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en nuestro país no resulta fácil ni obvio entender cuáles van a ser los elementos que engloba la subordinación, que resulta ser el elemento objetivo principal para acreditar la relación de trabajo, tal y como se examinó en el anterior capítulo. La idea de esta recomendación es implementar estrategias y mecanismos que permitan que los trabajadores reconozcan los elementos distintivos de las relaciones laborales sin necesidad de acudir ante un abogado para así poder exigir que se cumplan con los derechos laborales contemplados en la legislación internacional y nacional.

2.2. Normatividad Mexicana del trabajo y del contrato de prestación de servicios profesionales

92 Suprema Corte de Justicia de la Nación, op. cit., Tomo VI, pp. 4710.

En este apartado se analiza la legislación mexicana que contempla la materia del trabajo y el contrato de prestación de servicios profesionales con el que algunos patrones simulan relaciones civiles para evadir las cargas que implica una relación laboral.

2.2.1. Fundamento Constitucional del Trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente establece en su artículo primero que todas las autoridades tienen la obligación de proteger los derechos humanos de los ciudadanos. De igual forma se les da la facultad para sancionar las violaciones que existan a los derechos de todos.

Es importante destacar que este primer artículo es la herramienta que tienen todos los servidores públicos para evidenciar las prácticas que atenten contra los trabajadores y sus derechos derivados de las relaciones de trabajo.

A continuación se transcribe la parte conducente para mayor claridad:

“Artículo 1.- ... Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar,

sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley...”

La propia Carta Magna impulsa a todas las autoridades a ser partícipes de la protección de los derechos humanos de los que todos somos sujetos. El estado mexicano está obligado a adecuar las medidas necesarias para proteger los derechos de la clase trabajadora.

Ahora bien, el artículo quinto Constitucional advierte en su primer párrafo que existe la libertad para trabajar en lo que uno elija. Lo cual fundamenta el derecho humano al trabajo y a la libre elección de desempeñar la actividad que más nos agrade.

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

Y el artículo 123 de nuestra Carta Magna establece:

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

Este texto una vez más puntualiza que los ciudadanos tenemos plena libertad a tener un trabajo digno. Lo que va conforme a la normatividad internacional ratificada por México. Sin embargo, no se hace hincapié en el trabajo decente manifestado por la Organización Internacional del Trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la noción de trabajo digno se basa en la moralidad de un grupo social y el trabajo decente afirma la identidad de la clase

trabajadora, ya que tiene como fin la incorporación de los trabajadores en estado precario dentro del círculo de lo que se denomina salario y todas las prestaciones que de ahí se derivan.⁹³

Es importante destacar que el Estado Mexicano tiene un compromiso constitucional de crear la formación de empleos y la organización social del trabajo. Este conjunto de artículos administrados aseguran que las autoridades deben prevenir las malas prácticas que existan respecto a la contratación de trabajadores.

2.2.2. La regulación de las condiciones laborales en México y del contrato de prestación de servicios profesionales

2.2.2.1. *Obligaciones del Estado*

La Ley Federal del Trabajo que se encarga de regular las relaciones entre el capital y el trabajo establece en su artículo segundo lo siguiente:

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el

93 *Supra.* Capítulo Primero, 1.1.2.

incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”

En efecto, la ley en la materia dispone que la autoridad debe propiciar el trabajo digno o decente en las relaciones laborales. Sin embargo, tal y como ya se ha manifestado, la Organización Internacional del Trabajo hace un énfasis en llamarlo trabajo decente para darle una connotación diferente y de identidad a la clase trabajadora.

Según el diccionario de la RAE tenemos:

propiciar. *Del lat. propitiāre.*

Conjug. c. anunciar. 1. tr. Favorecer que algo acontezca o se realice.

2. tr. p. us. Ablandar, aplacar la ira de alguien, haciéndolo favorable, benigno y propicio.⁹⁴

El sentido gramatical del verbo implica que sólo se beneficiarán ciertas actividades lo que resulta inapropiado para el objetivo de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se trata de favorecer que se cumplan las obligaciones laborales sino de obligar y sancionar las faltas que se cometan por los empleadores.

Ahora bien, en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo después de la reforma en el año 2012 a la letra se establece lo siguiente:

“Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.”

Aunque es una afirmación tajante y clara la que se da del trabajo, hoy en día, en la praxis internacional, el trabajo se utiliza como moneda de cambio para acceder a

94 Diccionario de la Real Academia Española.

una vida de consumo desenfrenado fomentada por la globalización. Es claro que la intención del legislador es defender a los trabajadores y fomentar un clima de respeto a los mismos, pero la realidad de nuestro país demuestra que las relaciones de trabajo no se respetan y se han desvinculado del texto de la norma.

2.2.2.2. Elementos de las relaciones de trabajo

El artículo octavo de la misma Ley señala quién tiene el carácter de trabajador:

“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.”

Aquí se precisa cuál es el alcance que tiene la palabra trabajo pero no determina de manera clara y simple, para los ciudadanos, a qué se refiere con prestar un trabajo subordinado.

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo no se cumplen de manera exitosa porque no se facilita la información a la población para que pueda exigir sus derechos a partir del conocimiento del texto legal.

El artículo 10 establece lo siguiente:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios profesionales de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios profesionales de otros

trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

Una vez más la definición de patrón resulta vaga e imprecisa, dado que no evidencia los elementos objetivos y subjetivos que la integran. Tampoco resulta claro para la población cuáles son las aristas de este concepto.

Ahora bien, el artículo 20 de Ley Federal del Trabajo aclara lo siguiente:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Al estudiar el concepto de relación de trabajo se desprende que el propio legislador identifica que es necesario recibir una contraprestación llamada salario, lo que resulta impreciso de conformidad con los instrumentos internacionales analizados.

La Ley Federal del Trabajo emplea un concepto de relación de trabajo deficiente y no advierte a los trabajadores acerca de los diversos nombres que se les suele dar en la práctica a la contraprestación económica recibida. Es necesario hacer notar

esto para poder evidenciar todas las artimañas que los empleadores utilizan en la praxis.

También hay que recordar la importancia del artículo 21 de la Ley Laboral que establece:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Una vez más se recalca la falta de claridad y exhaustividad de los artículos laborales, lo que ha permitido que en la praxis se sigan vulnerando los derechos de la clase trabajadora.

Hoy en día existen muchas situaciones de facto en las que se puede presumir esa existencia de las relaciones laborales encubiertas y no se actúa para frenar dichas prácticas violatorias de derechos fundamentales; a pesar de que la autoridad goza de todas las facultades para sancionarlas.

2.2.2.3. Los Inspectores del Trabajo y los programas de Inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Ya se estableció con anterioridad que la Ley Federal del Trabajo estipula que la labor que desarrollan los inspectores del trabajo es una sanción a la vulneración de los derechos de los trabajadores. Ellos son los encargados de vigilar que se cumplan las disposiciones legales y se sancione a quien incumpla con las mismas.

El artículo 540 de la misma ley especifica las funciones de los inspectores del trabajo de la siguiente forma:

“La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y V. Las demás que le confieran las leyes.”

Y el artículo subsecuente asienta las obligaciones de los Inspectores del Trabajo y conviene destacar las siguientes:

Tabla No. 195

Obligaciones de los Inspectores del Trabajo

OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO	COMENTARIOS
A.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones....,	El inspector del trabajo está obligado a exigir que los empleadores cumplan con las disposiciones legales. Es el responsable de velar por el cumplimiento de las normas laborales.
B.- Visitar empresas y establecimientos durante	Existe una disposición que

95 Cfr. Ley Federal del Trabajo, Artículo 521.

<p>las horas de trabajo...,</p>	<p>faculta a los inspectores para asistir aleatoriamente a todas las fuentes de trabajo que existan; sin embargo, en la praxis no hay control sobre las visitas.</p>
<p>C.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo,</p>	<p>La Ley laboral permite que el inspector haga pesquisas sobre las condiciones de trabajo para poder dilucidar la verdad.</p>
<p>D.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo,</p>	<p>Los inspectores de trabajo deben requerir que se presenten todos los documentos como contratos de trabajo, recibos de pago de salario, de vacaciones, de aguinaldo, de prima vacacional, etc. Es importante reiterar que tienen la autoridad legal para solicitarlos y exigirlos.</p>
<p>E.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo</p>	<p>Esta disposición a mi parecer es laxa porque únicamente le permite al inspector hacer sugerencias respecto al cumplimiento de la normatividad laboral.</p>

96

⁹⁶ Elaboración propia.

Como se puede observar, existe una figura en la ley para erradicar las relaciones laborales disfrazadas bajo el esquema de la prestación de servicios profesionales al permitir realizar las pesquisas necesarias para evidenciar las prácticas inusuales y que vulneran derechos laborales.

El artículo 546 establece los requisitos para ser inspector del trabajo.

“Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado el bachillerato o sus equivalentes;
- III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V. No ser ministro de culto;
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.”

De manera clara se constata que no se requiere ser Licenciado en Derecho para ocupar el cargo, sino que únicamente se requiere tener conocimientos suficientes en la materia. Lo que preocupa de manera alarmante, por ser el mecanismo más importante que se tiene en la Ley laboral para demostrar y sancionar a los patrones que evaden las responsabilidades laborales.

Respecto a los Programas de Inspección de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social cada año lanza los lineamientos que deben fortalecerse para un mejoramiento de las acciones

llevadas a cabo por los Inspectores del Trabajo,⁹⁷ el cual tiene como objetivo el fortalecer y ampliar la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, buscando la participación de los patrones y trabajadores, lo que permitirá tener una mayor efectividad, utilizando herramientas con las que ya cuenta la autoridad laboral actualmente como son: desarrollos informáticos, requerimientos documentales, las visitas de asesoría y asistencia técnica, mecanismos alternos a la inspección; esto con la finalidad de alcanzar una eficiencia, eficacia e impacto con nuevas estrategias y acciones de la Inspección Federal del Trabajo.⁹⁸

También se establecen a detalle los lineamientos que se seguirán para dar continuación a las visitas ordinarias y extraordinarias que pueden hacer los inspectores del Trabajo. La desventaja es que es un plan anual y que ahora se ha detenido por el cambio de gobierno federal que se depara en el 2018.

2.2.2.4. Código Civil para el Distrito Federal (ahora Ciudad de México)

El Código Civil establece la definición del contrato de prestación de servicios profesionales de la siguiente forma:

“Artículo 2606. El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos...”

Este contrato fue proyectado para las personas con estudios profesionales que quisieran prestar servicios a diversos clientes y teniendo independencia en la forma de desempeñarlo. Sin embargo, ha dado pie a los abusos que los patrones

97

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/229024/Programa_de_Inspeccion_2017.pdf fecha de consulta: 21 de marzo de 2018.

98

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/229024/Programa_de_Inspeccion_2017.pdf fecha de consulta: 4 de abril de 2018.

cometen al contratar bajo este esquema a trabajadores que tienen dependencia económica y subordinación hacia un único patrón.

El artículo 2606 se ha utilizado por los patrones para evadir la relación de trabajo, evitando con ello cumplir con las obligaciones de sus empleados señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

La utilización del contrato de prestación de servicios profesionales definido en ese artículo como “el que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos...”, debe entenderse como el que regula actividades realizadas por profesionistas que prestan sus servicios a diversos clientes en alguna rama de la industria o de las actividades reguladas por las carreras que se imparten en instituciones educativas particulares o públicas.

Sin embargo, en la praxis se ha abusado del uso de este contrato ya que se aplica para contratar a gente en diversos puestos que no son desempeñados por personas con esa característica distintiva de los contratos de prestación de servicios profesionales. Lo que obviamente causa perjuicio a los profesionistas que en estricto sentido deben tener una relación de naturaleza laboral, ocasionando que no gocen de los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda y en el Sistema de Ahorro para el Retiro.

Por consiguiente, no les permite gozar entre otros del servicio médico en sus diversas gamas, ni obtener un crédito para obtener una vivienda o mejora a la misma, pero sobretodo les impide gozar de un fondo para su jubilación o retiro al llegar a la edad requerida, dejándolos en gran apremio económico.

Esta situación ha sido permitida no solo por las autoridades laborales, sino también por los Inspectores del Trabajo, que en las visitas realizadas a los centros de trabajo no se enteran de la existencia de las personas que han sido

contratadas bajo un contrato civil y que desempeñan actividades subordinadas para su empleador.

Esto no es exclusivo dentro de la iniciativa privada, también es muy utilizado en la Administración Pública Federal, lo que trae como consecuencia la descapitalización de los organismos de seguridad social, y que avecina en los próximos años un grave problema social y económico. Resultando aberrante que los propios órganos estatales utilicen esta modalidad jurídica evasora de sus responsabilidades para con los trabajadores.

2.3. Criterios jurisprudenciales de la relación de trabajo

La Ley de Amparo establece que la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial Federal es obligatoria para todos los tribunales administrativos y judiciales que imparten justicia y se extiende su aplicación a los órganos administrativos en el desempeño de sus actividades.

Para esta investigación se han elegido algunas tesis jurisprudenciales que ilustran la ilegalidad en que incurren los patrones al evadir su responsabilidad laboral con este tipo de contrato civil e indican que se deberá declarar ante los tribunales que la actividad realizada es laboral y no civil.

Y que a la letra se señalan:

RELACIÓN DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SÍ SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE.

Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal; este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil.⁹⁹

En este primer criterio emitido por el Tribunal Colegiado en materia laboral del Primer Circuito se establece de manera clara y concluyente que no importa el título que el patrón le quiera poner a la relación que lo une con sus trabajadores cuando se trata de desentrañar la verdad material de los asuntos que se resuelven por las autoridades correspondientes.

Es importante reiterar que el propio Poder Judicial de la Federación emite criterios en los que ejemplifica los casos en los que deberá diferenciarse una relación de carácter civil de una laboral.

99 Tesis: I.9o.T. J/51, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXV, abril de 2007, p.1524.

La aportación de esta tesis radica en que aclara de manera sencilla, tal y como los instrumentos internacionales lo establecen, cuáles son los elementos definatorios de una relación laboral para poder evidenciar cuando las intenciones de los patronos sean las de disfrazar relaciones de trabajo.

Ahora bien, existe otro criterio Jurisprudencial que nos aclara que el nombre que se le de a la remuneración que se recibe por prestar la fuerza de trabajo no determina el carácter de la misma. La misma señala lo siguiente:

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA INEXISTENCIA DE ÉSTA.

La circunstancia de que a una persona se le cubra una cantidad periódica en forma de honorarios, no determina la existencia de un contrato de prestación de servicios profesionales, sino, en todo caso, lo que determina que exista un contrato de esa naturaleza son sus elementos subjetivos y objetivos, que pueden ser: que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios, que el servicio se determine expresamente, que cuente con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho.¹⁰⁰

Tal y como se establece en el párrafo anterior, este criterio es orientador para que las autoridades del trabajo tengan claro cuáles son algunas las prácticas usuales que se llegan a utilizar por los patronos para disfrazar las relaciones reales del trabajo.

Esta jurisprudencia fue dictada de conformidad con el Convenio relativo a la Protección del Salario de la OIT donde se explica la importancia que tiene la

100 Tesis: I.7o.T. J/25, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXV, abril de 2007, p.1396.

remuneración que se recibe por prestar la fuerza de trabajo y prever que se le puede llamar de diversas maneras, incluyendo los honorarios.

Existe otra jurisprudencia posterior, que establece el supuesto en el que se pretenda que la relación, que se desarrolla en un centro de trabajo, sea distinta a la laboral según el dicho del patrón, la cual viene a robustecer los criterios anteriores y que señala lo siguiente:

RELACIÓN LABORAL. HIPÓTESIS EN QUE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES OFRECIDO POR EL DEMANDADO NO ACREDITA LA NATURALEZA DE UNA RELACIÓN DIVERSA A LA LABORAL.

Si el demandado niega la existencia de la relación de trabajo y se excepciona diciendo que se trata de una prestación de servicios profesionales, y ofrece en el juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, debe estudiarse el referido documento conjuntamente con el resto del material probatorio para determinar la naturaleza de la relación entre las partes y si de ese análisis se desprenden las características propias de un vínculo laboral, como lo es la subordinación, éste debe tenerse por acreditado, pues no es la denominación que las partes le den a ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados.¹⁰¹

Con esta tesis se fortalecen los criterios anteriores para que el Estado en el ámbito de sus competencias dilucide y evidencie las prácticas que los patronos realicen para disfrazar las relaciones laborales y vulnerar los derechos de los trabajadores, en especial al trabajo decente.

El Poder Judicial de la Federación subraya la importancia de clarificar cuál es el verdadero fin de la relación que se da entre quien presta y quien recibe un servicio. Si entre ellos existe una jerarquía, es decir, la subordinación que es el

101 Tesis: I.6o.T. J/96, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXX, agosto de 2009, p.1479.

elemento esencial de la relación de trabajo se deberá reconocer que la misma es de naturaleza laboral.

Asimismo la jurisprudencia interamericana en el caso LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ , Sentencia de 31 de Agosto de 2017, precisa en el párrafo 149 lo siguiente:

“Como correlato de lo anterior, se desprende que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.”¹⁰²

En el siguiente párrafo, el 150, explica esto:

“Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador

¹⁰² http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf, fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018.

a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.”¹⁰³

Finalmente el párrafo 153 precisa lo que se transcribe:

“En vista de lo anterior, la Corte concluye que, con motivo del despido arbitrario del señor Lagos del Campo, se le privó de su empleo y demás beneficios derivados de la seguridad social, ante lo cual el Estado peruano no tuteló el derecho a la estabilidad laboral, en interpretación del artículo 26 de la Convención Americana...”¹⁰⁴

Derivado de los argumentos expuestos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y haciendo valer por analogía la sentencia de Lagos del Campo vs. Perú, se colige que, al igual que un despido, las contrataciones por prestación de servicios profesionales por honorarios privan a los trabajadores de los beneficios derivados de la seguridad social.

El Estado debería evitar e implementar mecanismos para proteger a los trabajadores de las prácticas inusuales que se desarrollan en los centros de trabajo, de conformidad con la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

¹⁰³ http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf, fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018.

¹⁰⁴ http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf, fecha de consulta: 29 de septiembre de 2018.

Con lo anterior se expone que la jurisprudencia interamericana ha tutelado el derecho social a la estabilidad laboral y que los Estados parte deben ejecutarla. México debe cumplir con el artículo 26 de dicha Convención para proteger los derechos humanos de los ciudadanos y en especial de los trabajadores que sufren vulneración a los mismos, en especial, al trabajo decente.

Capítulo III. La contratación por servicios profesionales como una forma de evasión al trabajo decente

El objetivo del presente capítulo es examinar los indicadores oficiales con relación al reconocimiento de la relación laboral cuando se encubren las contrataciones laborales mediante la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales de carácter civil con el fin de dilucidar cuáles son las prácticas que actualmente se desarrollan por los patrones para evitar cargas económicas y sociales y el papel de las Autoridades del Trabajo.

3.1. Planteamiento del problema respecto a la simulación de relaciones civiles en la contratación laboral

En los últimos años se ha desprotegido a la clase trabajadora y se ha permitido que se pacte la prestación del trabajo mediante un contrato de prestación de servicios profesionales para evadir las cargas económicas y sociales que implican las contrataciones de carácter laboral. Tal y como se ha mencionado a lo largo del capítulo primero se ha mercantilizado al trabajo y el estado ha permitido la flexibilización del empleo.

La flexibilización parte de la necesidad de modificar ciertas condiciones en el trabajo ajustándose a los cambios en las condiciones económicas. Sin embargo,

esto implica efectos negativos para los trabajadores como la desigualdad en el ingreso, pérdida de prestaciones y de puestos de trabajo.¹⁰⁵

Otros autores señalan que la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y los salarios frente a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía.¹⁰⁶

Esto significa que no existe un consenso sobre la definición de la flexibilización; depende desde que ángulo se estudia dicho concepto. Para los empresarios implica la eliminación de los “obstáculos” para continuar amasando su fortuna sin que implique costos altos por lo que hacen a sus trabajadores. Esto quiere decir que se estima prudente facilitar las formas de contrataciones y los despidos, la flexibilidad contractual, lo que se traduce en la creación de figuras atípicas de contratación y sobretodo de la pérdida de derechos laborales para los empleados.

Por eso, se ha desarrollado una simulación de las relaciones de carácter civil a través del contrato de prestación de servicios profesionales con pago de honorarios que se ha convertido en un recurso eficiente para los patrones. Las personas contratadas bajo ese esquema carecen de prestaciones legales, de estabilidad laboral, de certeza y seguridad jurídica y personal. Es uno de los resquicios que existen en el sistema jurídico para contratar y “despedir” a los trabajadores sin que exista una consecuencia legal.

Esto implica que cuando algún empleador decida dar por terminada la relación contractual no se indemniza al trabajador si no acude a las instancias

¹⁰⁵ *Supra*. Capítulo Primero, 1.1.5.

¹⁰⁶ Palacio, J. y C. Álvarez (2004). "*El mercado de trabajo análisis y políticas*". Akal Economía actual, <http://www.redalyc.org/pdf/395/39512458003.pdf> ^

jurisdiccionales. La jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación establece de manera puntual que dichas prácticas deben ser sancionadas, sin embargo en la *praxis* sigue existiendo este contrato que simula una relación civil.

Es necesario precisar que dicha Jurisprudencia aplica en el caso de que algún trabajador decida demandar el reconocimiento de la relación laboral, de lo contrario, no es posible hacerla valer al caso concreto. Las jurisprudencias presentadas en el capítulo segundo que hacen referencia al encubrimiento de las relaciones de trabajo mediante la contratación por prestación de servicios profesionales no han tenido un impacto a nivel legislativo.

En efecto, no han existido modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, en especial, relativas al Convenio sobre la Relación de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, donde claramente se hace notar que las Autoridades del Trabajo tienen que hacer del conocimiento de los trabajadores que puede existir un encubrimiento de una relación laboral al tratar de simularla con un contrato civil y una contraprestación llamada honorarios.

El artículo 20 del ordenamiento laboral aún menciona que la contraprestación que se recibe por prestar un servicio subordinado se llama salario, y no explica que puede tener otro nombre, como el pago por concepto de honorarios profesionales, supuesto en el cual se estaría encubriendo una relación de carácter laboral.

La contratación por honorarios es por cierto plazo y con las herramientas de trabajo e insumos del propio profesionista. Lo que implica menos desgaste de recursos para el patrón y sobre todo facilidad de removerlos a su arbitrio. En la *praxis* se ha puesto de manifiesto que no solo los profesionistas son contratados bajo este esquema jurídico, sino que también personal administrativo que es personal de base o sindicalizado es sujeto de esta indebida contratación.

Una de las tendencias más graves es terminar con las prestaciones sociales para así evitar mayor pago de impuestos y salario que repercuten en las ganancias de los empleadores. Esto implica la precarización en el empleo, ya que se ha empobrecido a los trabajadores y se ha perdido el interés en mantener la estabilidad laboral de dicha clase motivando a que exista una incertidumbre laboral generalizada. Uno de los mayores conflictos sociales es la pérdida de estabilidad en el empleo, ya que incide dentro de la esfera personal y familiar de los ciudadanos.

Hoy en día se ha demostrado que los ciudadanos buscan ser contratados bajo la modalidad que sea, para poder generar ingresos para su uso inmediato. Lejos está el tiempo en que se percibía que el trabajo fomentaba el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. Por lo tanto, se considera oportuno entrar a fondo del análisis del problema al que se enfrentan muchos trabajadores, ya que la necesidad de recibir un salario, o como se le denomine, conlleva a que algunos patrones fomenten este tipo de prácticas que vulneran los derechos de los trabajadores.

Es necesario buscar alguna posible solución al problema que se ha evidenciado, para así lograr que el concepto de trabajo decente formulado por la Organización Internacional del Trabajo pueda cumplirse en el día a día de los trabajadores en México.

A continuación se realiza el análisis de la implementación y eficacia del trabajo decente de los profesionistas contratados bajo el régimen de honorarios y para ello se utilizará la técnica de la estadística descriptiva, la cual consiste en recolectar, organizar, tabular, prestar y reducir la información y hacerla asequible.¹⁰⁷

¹⁰⁷ <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/que-es-la-estadistica-descriptiva/> , fecha de consulta: 21 de octubre de 2018.

Algunas estadísticas a examinar fueron realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) siendo el organismo público autónomo responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como de captar y difundir información de México en cuanto al territorio, recursos, población y economía.¹⁰⁸

También se analizan las estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) el cual es el máximo órgano de la Federación encargado de llevar a cabo toda la política nacional del empleo. Asimismo, de esta Secretaría dependen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y también los Inspectores Federales del Trabajo.

Se utilizaron ciertos datos tanto del Banco Mundial, que es una asociación mundial que trabaja para reducir la pobreza y generar prosperidad compartida en los países en desarrollo, y que proporciona productos financieros y asistencia técnica para enfrentar los desafíos mediante el intercambio de conocimiento de vanguardia y la aplicación de soluciones innovadoras,¹⁰⁹ como datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que agrupa a 36 países miembros, dentro de ellos está México, y cuya misión es promover políticas para mejorar el bienestar económico y social de las personas.¹¹⁰

3.2. Análisis de los indicadores recomendados por la Organización Internacional del Trabajo para medir la implementación del trabajo decente

La OIT ha puntualizado que existen indicadores que ayudan a interpretar si la verificación de los objetivos del trabajo decente se cumplen, si hay mejoras,

¹⁰⁸ http://www.beta.inegi.org.mx/inegi/quienes_somos.html, fecha de consulta: 21 de octubre de 2018.

¹⁰⁹ <https://www.bancomundial.org/es/what-we-do>, fecha de consulta: 10 de octubre de 2018.

¹¹⁰ <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>, fecha de consulta: 10 de octubre de 2018.

comparar entre países los resultados, etc.¹¹¹ Sin embargo, no miden de manera directa el cumplimiento de los objetivos que se trazan en un principio. Por lo tanto, la propia Organización ha establecido ciertos indicadores que deben adecuarse al caso concreto. Es importante señalar que los datos estadísticos obtenidos de variables sociales son más difíciles de medir adecuadamente, y muchas veces no dan un retrato fiel de la situación que se requiere analizar.

Los indicadores del trabajo decente que la OIT ha estipulado se dividen en :

- a) La faceta del empleo
- b) La faceta de la seguridad social
- c) La faceta de los derechos fundamentales
- d) La faceta del diálogo social

3.2.1. La faceta del empleo como indicador del Trabajo Decente

Esta faceta incluye las posibilidades de que exista suficiente empleo, que sea remunerador y las condiciones de trabajo. Las mismas se analizan de manera individual; toda vez que cada apartado incluye diferentes formas de medirse.

- *Las posibilidades de empleo.*

La OIT ha puntualizado que respecto a las posibilidades de empleo se percibe como las oportunidades de trabajo que tradicionalmente se miden a partir de la tasa de actividad (población integrada en la fuerza de trabajo), la tasa de empleo (también llamada tasa de ocupación) y la tasa de desempleo.¹¹²

¹¹¹ Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta:13 de septiembre de 2018.

¹¹² Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta:13 de septiembre de 2018.

Respecto a la **tasa de actividad**, es decir a la población que integra la fuerza de trabajo se desprende la siguiente información.

El Banco Mundial, siendo una asociación mundial que trabaja para reducir la pobreza y generar prosperidad compartida en los países en desarrollo, ha elaborado la siguiente gráfica con los datos de la población activa en México al 2017 y es la siguiente:

Figura No. 1 “Población activa, total”



Fuente: Banco Mundial ¹¹³

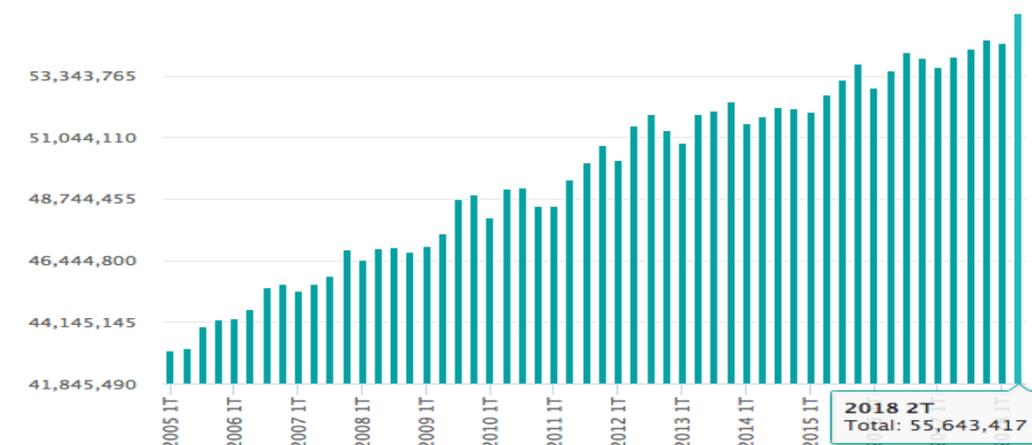
La figura número uno muestra que en el 2017, la tasa de población activa era de 58,072,901 millones de personas. Al momento de la realización de esta investigación todavía no se contaba con información actualizada del 2018, por lo que se decidió usar esta cifra como referencia.

La figura número dos muestra los datos de la Población Económicamente Activa del 2005 al 2018, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Se

¹¹³ <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?locations=MX&view=chart>, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.

observa un incremento constante y para el 2018, la cantidad de personas que se han integrado al mercado de trabajo es de 55,643,417 millones de personas.

Figura No. 2 “Población Económicamente Activa”



Fuente:
INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

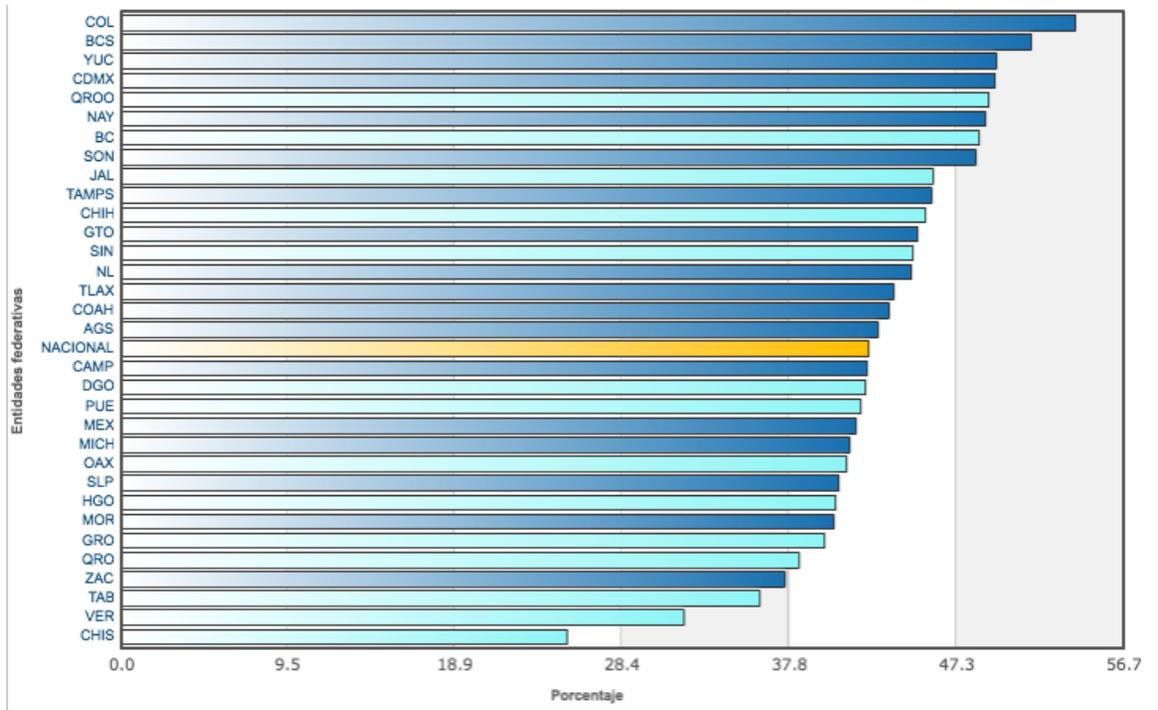
Fuente:

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo¹¹⁴

La figura 3 presente la “Tasa neta de ocupación” que se refiere al porcentaje que representa la población ocupada total respecto a la población en edad de trabajar (15 años y más) por el segundo trimestre del 2018. Los datos muestran que a nivel nacional, casi la mitad de la población está ocupada (49.4%). Sin embargo, no existen estudios que muestren una segmentación exacta acerca del tipo de régimen contractual en la que los trabajadores se encuentran.

Figura No. 3 “Tasa neta de ocupación- 15 años y más”

¹¹⁴ <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/>, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.



Responsable: INEGI. Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Fuente: INEGI.¹¹⁵

En virtud de que la presente investigación se enfoca en lo que sucede en la Ciudad de México, es importante mencionar que en esta entidad el 42.3% de la población total está ocupada. De lo anterior resulta que casi la mitad de los habitantes de la ciudad pueden tener acceso a las prestaciones que conlleva estar contratado en una fuente de trabajo.

Con respecto a la tasa de empleo, la figura 4 muestra los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (publicados el 15 de agosto del 2018) correspondientes al segundo trimestre de 2018. La población desocupada es aquella que no trabajó ni siquiera una hora a la semana, pero manifestó su

¹¹⁵ <http://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200094782&gen=2245&d=s> , Fecha de consulta: 30 de Septiembre de 2018.

disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, y fue de 1.9 millones de personas.¹¹⁶

Figura No. 4 “Indicadores de ocupación y empleo durante el segundo trimestre de 2018”

Principales tasas	Porcentaje	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Trimestre inmediato anterior	Igual trimestre del año anterior
Tasa de Desocupación ^{1/}	3.3	0.0	(-) 0.1
Tasa de Subocupación ^{2/}	7.0	0.2	(-) 0.1
Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{2/}	56.9	0.1	0.2
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{2/}	27.4	0.2	0.4

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los indicadores con todos sus decimales.

^{1/} Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa.

^{2/} Porcentaje respecto a la Población Ocupada.

Fuente: INEGI.

Fuente: INEGI. ¹¹⁷

La población subocupada se refiere al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda y fue de 3.8 millones de personas.¹¹⁸

La población ocupada informal agrupa a todas las modalidades de empleo informal (sector informal, trabajo doméstico remunerado de los hogares, trabajo agropecuario no protegido y trabajadores subordinados que aunque trabajan en

¹¹⁶

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.

¹¹⁷

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.

¹¹⁸

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.

unidades económicas formales, lo hacen en modalidades fuera de la seguridad social) sumó 30.5 millones de personas.¹¹⁹

La población ocupada en el sector informal es la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, y alcanzó un total de 14.8 millones de personas en el trimestre referido.¹²⁰ Los prestadores de servicios profesionales independientes forman parte de este sector informal.

Aproximadamente 30 millones de personas se encuentran en situación de vulnerabilidad y no se les reconoce el derecho a un trabajo decente. Las autoridades laborales tienen conocimiento de estos datos y no han implementado mecanismos de protección para erradicar estas prácticas. Más aun, se observa que la población ocupada de manera informal va en aumento.

La figura 5 muestra cómo está dividida la población ocupada de manera informal en el trimestre de Abril a Junio del 2018 en México:

Figura No. 5 "Población ocupada informal por tipo de unidad económica empleadora. Abril-Junio"

Tipo de unidad económica	2017	2018	Var. % anual
Total	29,496,507	30,467,841	3.3
Sector informal	14,077,063	14,745,649	4.7
Trabajo doméstico remunerado	2,285,538	2,210,100	(-) 3.3
Empresas, gobierno e instituciones	7,204,584	7,571,807	5.1
Ámbito agropecuario	5,929,322	5,940,285	0.2

Fuente: INEGI.

¹¹⁹

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.

¹²⁰

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.

Fuente: INEGI.¹²¹

Los datos muestran que en el lapso de un año hubo un incremento en la población ocupada de manera informal. Insistiendo en que el sector informal. Debido a que en el sector informal las empresas, gobiernos e instituciones son las que contratan a personas sin prestaciones de seguridad social, se impide el recibimiento de cuotas obrero-patronales para el fortalecimiento de las instituciones de seguridad social, además de que los trabajadores no gozan de estos beneficios.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó un documento respecto a la Población Económicamente Activa Nacional, Segundo Trimestre de 2018, sobre los Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo (15 y más, **Anexo 1**) el que establece los siguientes datos:

- Trabajadores subordinados y remunerados 36,827,208 millones de personas,
- Trabajadores por cuenta propia 12,014,579 millones de personas y
- Trabajadores no remunerados 2,375,958 millones de personas.

Los trabajadores por cuenta propia representan el 22% de la población, esto es un sector considerable que no tiene prestaciones sociales ni estabilidad en el empleo. Además, no existen estudios que muestren el encubrimiento en las relaciones laborales. Tampoco hay estudios objetivos que muestren la eficiencia de las autoridades laborales.

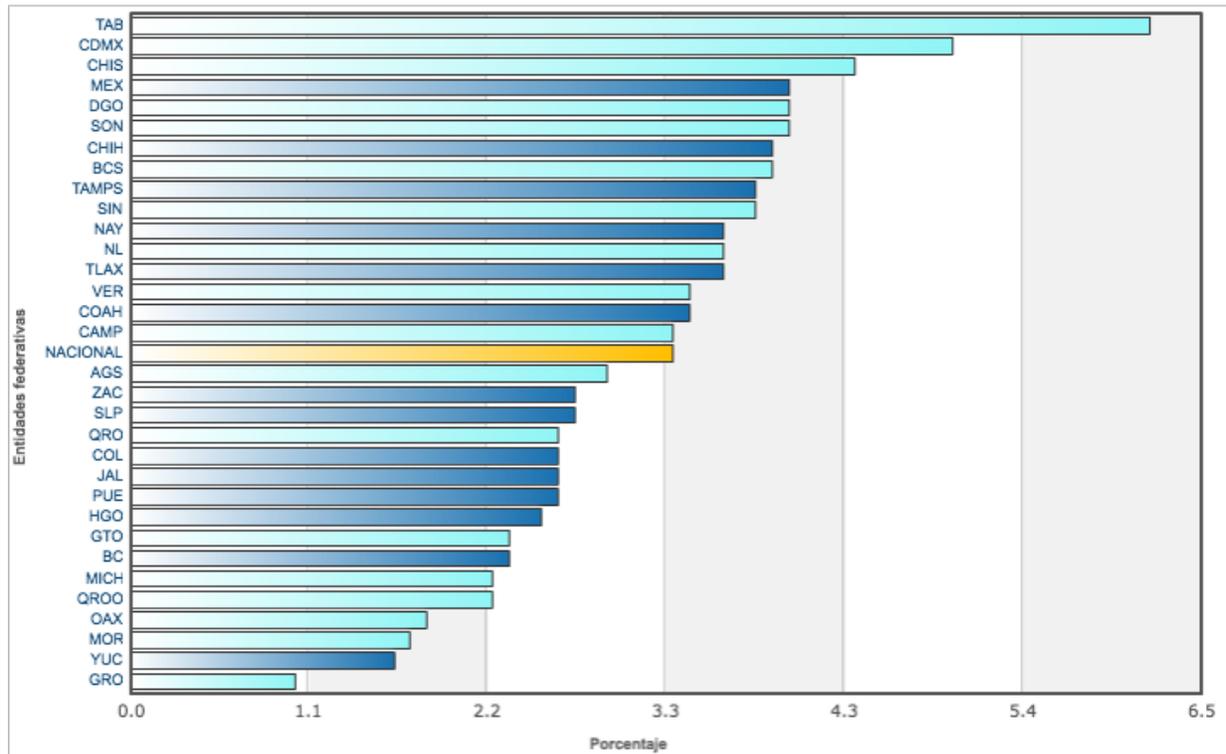
La figura 6 muestra la tasa de desempleo por entidad federativa. Esta tasa se refiere a las personas que no tienen empleo, pero están disponibles para trabajar y

¹²¹

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf, fecha de consulta: 24 de octubre de 2018.

buscan activamente trabajo.¹²² El análisis de estos datos permite determinar si las posibilidades de empleo se cumplen.

Figura No. 6 “Tasa de desempleo”



Fuente: Inegi ¹²³

Se observa que la tasa de desempleo en la Ciudad de México es del 5% y a nivel nacional del 3.3%. De los 124,587,124 que integran la población en México, solo el 3.3% no tiene un trabajo.

Desde la óptica de las encuestas del INEGI, se podría suponer que se está cumpliendo con la inclusión de los ciudadanos a tener una fuente de empleo. Sin embargo, en la *praxis* se observa que existen empleos mal remunerados y que muchos están contratados bajo relaciones encubiertas para evadir las cuotas ante

¹²² Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta: 13 de septiembre de 2018.

¹²³ <http://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093972&gen=2227&d=s>, fecha de consulta: 30 de septiembre de 2018.

el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro.

Es oportuno resaltar que una tasa de desempleo bajo, tomando como referencia las estadísticas analizadas, prueba que existe un sector alto de la población que se encuentra en el sector informal del trabajo y que muchas personas han dejado de hacer alguna búsqueda formal del empleo.

México no es un país que se considere de primer mundo en el que se respeten los derechos fundamentales de sus ciudadanos, y debido a que las oportunidades de empleo son pocas, muchos trabajadores optan por incorporarse al sector informal o a contratarse bajo el encubrimiento de relaciones civiles.

Un índice de desempleo bajo no significa que las condiciones laborales sean óptimas para los trabajadores es una noticia publicada por la *British Broadcasting Corporation* (Corporación de Radiodifusión Británica)¹²⁴ el día 5 de junio de 2018 sobre los países con una tasa de desempleo más baja en América Latina. La redacción de la BBC en su apartado *Mundo* reconoce que México es uno de los países con menor índice de desempleo pero no significa que el Producto Interno Bruto per cápita sea tan alto como el de países industrializados ni mucho menos que al interior de las prácticas laborales no existan vicios o abusos a los trabajadores.¹²⁵

En el mismo texto se expone que Verónica Alaimo, especialista *senior* de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo, (BID) resalta que muchas personas se cansaron de buscar empleo y se consideran

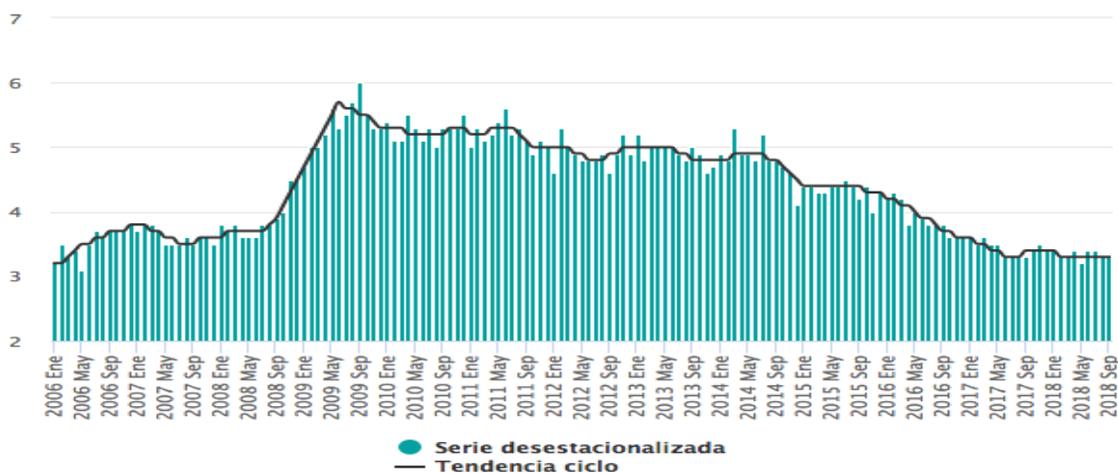
¹²⁴ Traducción propia.

¹²⁵ Documento para consulta: "Los 3 países con menos desempleo en América Latina (y por qué no es necesariamente una buena señal) <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44662399> , fecha de consulta: 30 de Septiembre de 2018.

“inactivas”; por lo tanto, no entran en el cómputo de desempleo y que la informalidad laboral sigue siendo el problema central.¹²⁶

La figura 7 muestra la evolución de la tasa de desocupación a lo largo de más de diez años, en la que sobresale la tasa que se tuvo en 2018, ya que supuestamente ha sido más baja, en relación con anteriores sexenios. Sin embargo, una vez más se observa que se desconoce si las condiciones de trabajo son las que establece la OIT para que se llame trabajo decente. Además existe un vacío respecto a cómo evidenciar si se encuentra frente a un encubrimiento de relaciones laborales al contratar a personas por honorarios. No existe alguna encuesta dirigida a dicho sector vulnerable.

Figura No. 7 “Tasa de desocupación”



Fuente:
INEGI. Series calculadas por métodos econométricos a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Fuente: INEGI.¹²⁷

➤ *El empleo remunerador*

¹²⁶ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44662399>, fecha de consulta: 30 de septiembre de 2018, 21:30 horas.

¹²⁷ <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/>, fecha de consulta: 27 de octubre de 2018.

La OIT considera que el empleo remunerador se refiere a la “calidad” del trabajo y que para poder medirlo deberá de hacerse de conformidad a las condiciones de cada país.¹²⁸ Los países en desarrollo pueden tomar en cuenta los datos de pobreza absoluta para poder evidenciar si el empleo es remunerador.

Uno de los puntos a considerar respecto a las encuestas que realiza el INEGI es que únicamente miden si el empleo es “remunerado” o pagado. No tienen el mismo sentido del indicador necesario para dilucidar si la contraprestación que se recibe por prestar los servicios personales subordinados es acorde a las condiciones del trabajador y del patrón.

La OIT establece que se debe analizar con cautela este apartado, ya que varía de acuerdo a cada país y además se debe considerar que normalmente no existe un índice que arroje este resultado.

La Universidad Iberoamericana publicó un estudio llamado: “Pobreza persistente en México, mercados laborales con bajos salarios”, en el que se postula que la política de competitividad ante los mercados internacionales, se basa en los bajos salarios que tiene implicaciones en la ampliación de brechas de bienestar con los socios comerciales del país y en la persistente pobreza.¹²⁹

En el estudio se llegó a la conclusión de que 51.7% de los trabajadores se encuentran bajo la línea de pobreza monetaria oficial (LB), donde el trabajador sin seguridad social muestra mayor incidencia, 64% de ellos son pobres y no alcanzan a tener ingreso suficiente para cubrir la canasta básica.¹³⁰

¹²⁸ Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta: 13 de septiembre de 2018.

¹²⁹ Documento para consulta: <http://www.ibero.mx/prensa/estudio-pobreza-persistente-en-mexico-mercados-laborales-con-bajos-salarios>, fecha de consulta: 30 de septiembre de 2018.

¹³⁰ <http://www.ibero.mx/prensa/estudio-pobreza-persistente-en-mexico-mercados-laborales-con-bajos-salarios>, fecha de consulta: 30 de septiembre de 2018.

El glosario de pobreza monetaria establece que la pobreza monetaria es la situación en la que prevalece un déficit respecto a un monto de recursos considerados como necesarios para adquirir una canasta mínima de consumo alimentario y de ciertas necesidades no alimentarias consideradas esenciales, tales como vestido y calzado, vivienda, cuidados del hogar, salud, educación, transporte, entre otros.¹³¹ Esto quiere decir que la mitad de los trabajadores en México no tienen un ingreso suficiente para cubrir las necesidades básicas. El Estado debería garantizar el mínimo vital o existencial que se debería cubrir a través del salario y de lo contrario se podría remediar a través de programas sociales que otorgan una ayuda económica simbólica para los que carecen de recursos.¹³²

Es necesario especificar que el mínimo vital no debe entenderse como el acceso a lo mínimo para poder sobrevivir, y que no se trata de subsistir porque se le estaría privando de su dignidad inherente a todos los seres humanos.¹³³

El Poder Judicial de la Federación ha puntualizado a que se le refiere como “derecho al mínimo vital” a través de la siguiente tesis aislada que en su parte conducente señala:

“El derecho al mínimo vital se fundamenta en la dignidad humana, la solidaridad, la libertad, la igualdad material y el Estado social, al considerar que las personas, para gozar plenamente de su libertad, necesitan un mínimo de seguridad económica y de la satisfacción de sus necesidades básicas. Por ende, constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a

¹³¹ Glosario de Indicadores de Pobreza Monetaria, <file:///Users/aleferkr/Downloads/Glosario%20de%20Pobreza%20Monetaria.pdf>, fecha de consulta: 30 de septiembre de 2018.

¹³² Obregón Salinas, Gonzalo Levi, *Lo Teórico y lo Práctico de los Derechos Humanos*, Thomson Reuters, México, 2018, p. 49.

¹³³ *Ibidem*, pp. 48-49.

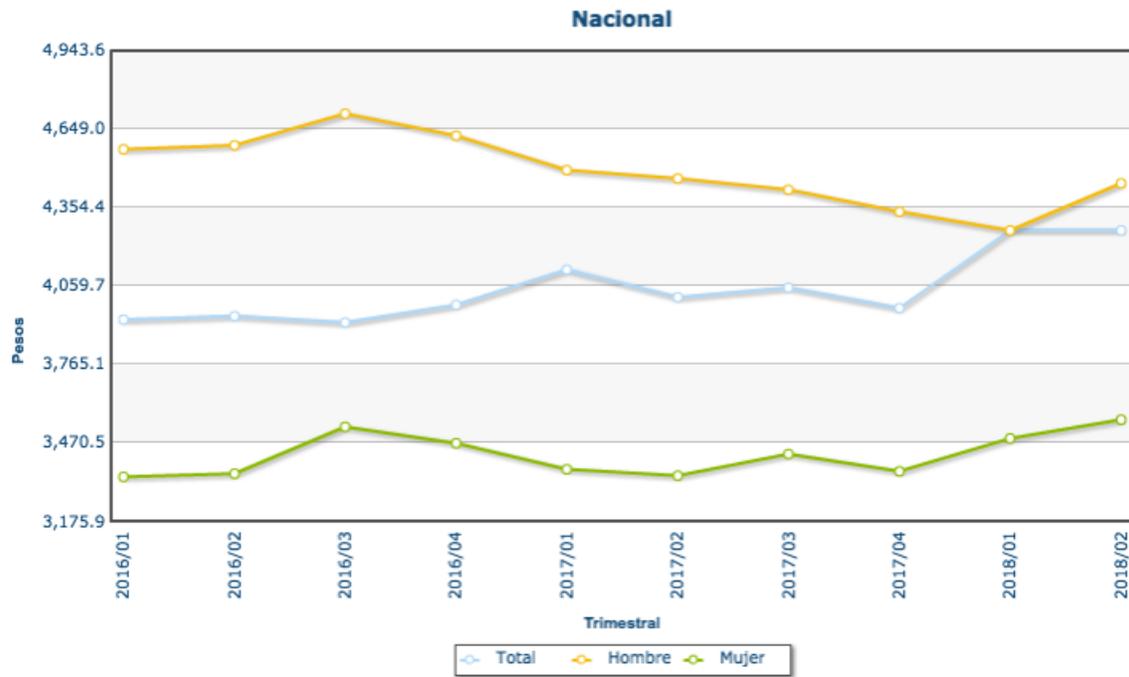
toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas...”¹³⁴

Evidentemente en México no se ha podido alcanzar este derecho al mínimo vital para todos los ciudadanos y mucho menos para la gran mayoría de los trabajadores. Las personas que son contratadas bajo el encubrimiento de una relación civil no gozan de las prestaciones de seguridad social y, de conformidad con el estudio realizado por la Universidad Iberoamericana, la mayor incidencia en la pobreza la tienen los trabajadores que no gozan de dichas prestaciones. Por lo tanto, en México no se han garantizado las condiciones laborales de los trabajadores. Se ha permitido que existan patrones que vulneren los derechos humanos de los empleados incluyendo la dignidad.

La figura 8 muestra la media del ingreso mensual en el periodo de 2016 a 2018. Se observa que la media del ingreso real mensual es de \$4,268.3 pesos, equivalente a \$142.27 pesos diarios. Es decir, se perciben aproximadamente 1.6 salarios mínimos al día por el grueso de la población en México. Es importante notar que para el año 2018 el salario mínimo general diario para la Ciudad de México es de \$88.36 pesos. Con lo anterior se acredita que en nuestro país no existe un salario remunerador, que sea recíproco a las actividades que se realizan para un patrón, y expone que otro de los puntos que mide el trabajo decente no se ha cumplido en la *praxis*.

Figura No. 8 “Mediana del ingreso mensual real de los ocupados -15 años y más”

¹³⁴ Tesis: I, 9o.A.1 CS (10ª), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 28, Marzo de 2016, Tomo II, p. 1738.



Fuente: INEGI.¹³⁵

➤ *Las condiciones de trabajo*

La OIT explica que bajo este rubro se encuentran el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones para saber si las condiciones laborales son óptimas para los trabajadores. Se ha puesto el énfasis en el tema del reposo semanal y se ha pretendido evidenciar su cumplimiento a través de la seguridad y salud de los trabajadores. Esto es, conocer si realmente los patrones han puesto en práctica el Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores que México ha ratificado.

¹³⁵ <http://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093783&gen=2223&d=s> , fecha de consulta 2 de octubre de 2018.

Es necesario determinar si las condiciones en el trabajo son las adecuadas para evitar accidentes y en especial, si el reposo que se les concede a los trabajadores es óptimo para recuperar el desgaste natural.

La página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social provee información acerca de accidentes de trabajo y enfermedades. La figura 9 muestra una tabla con información sobre accidentes y enfermedades de trabajo registrados de 2005 a 2017.

Figura No. 9 “Información sobre accidentes y enfermedades de trabajo”

Evolución de Accidentes, Enfermedades, Incapacidades y Defunciones de Trabajo, 2005 - 2017 Nacional

Año	Patrones	Trab. Prom.	Accidentes de Trabajo	Enfermedades de Trabajo	Incapacidades de Trabajo	Defunciones
2005	802,107	12,735,856	295,594	7,292	19,721	1,112
2006	810,181	13,578,346	309,539	4,715	18,140	1,071
2007	823,999	14,424,178	361,244	2,691	16,415	1,052
2008	833,072	14,260,309	411,179	3,681	17,487	1,133
2009	825,755	13,814,544	395,024	4,101	18,721	1,109
2010	829,500	14,342,126	403,336	3,466	22,389	1,125
2011	821,572	14,971,173	422,043	4,105	24,395	1,221
2012	824,823	15,671,553	434,600	4,853	24,488	1,152
2013	833,105	16,224,336	415,660	6,364	25,625	982
2014	837,502	16,803,995	400,947	8,301	25,214	1,012
2015	866,055	17,533,488	425,063	12,009	28,974	1,133
2016	895,829	18,206,112	394,202	12,622	28,425	1,009
2017	928,946	18,740,283	410,266	14,159	29,856	993

Fuente: Memorias estadísticas IMSS, 2005 - 2017

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.¹³⁶

Se puede apreciar que del año 2005 al 2017 ha existido un aumento considerable en los accidentes de trabajo, enfermedades de trabajo e incapacidades de trabajo. Sin embargo, las defunciones se han reducido. Esto constata que no se han

¹³⁶ <http://autogestion.stps.gob.mx:8162/pdf/2015/Nacional%202005-2017.pdf> , fecha de consulta: 2 de octubre de 2018.

implementado las normas internacionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores, ya que ha incrementado la cifra a pesar de los esfuerzos por incluir la normatividad internacional en el bloque de constitucionalidad del país.

Aunque en 2011 se dio el cambio de paradigma respecto a la inclusión de los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Senado y las autoridades se encuentran obligadas por el artículo primero de la Carta Magna a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, esto no se ha llevado a la praxis. Las autoridades no han ejercitado de manera apropiada las atribuciones y obligaciones tuteladas en el artículo primero Constitucional, ya que la tabla exhibida demuestra la falta de implementación de las normas internacionales que han sido ratificadas por México.

Cabe mencionar que estas cifras exponen la situación de los trabajadores contratados por nómina y que gozan de las prestaciones de seguridad social. Es decir, que tienen acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social. En contraste, las personas empleadas mediante un contrato de prestación de servicios de carácter civil no gozan de dicha contraprestación. Por lo tanto, no están contempladas dentro de la tabla que se ha presentado. Es evidente que los trabajadores que no gozan de seguridad social ni siquiera tienen la posibilidad de contar con alguna incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo.

No es posible contabilizar el tipo de incumplimientos que infringen los empleadores, toda vez que no existen indicadores que identifiquen cuál es el porcentaje de enfermedades e incapacidades que enfrentan los prestadores de servicios profesionales. La autoridad considera que al ser contratados bajo esa modalidad son trabajadores autónomos y que no existe encubrimiento de relaciones de carácter civil.

Una vez más se constata, a través de los indicadores oficiales, que en México no se tutela el trabajo decente de los trabajadores. Aunque existe la normatividad

nacional e internacional que establece los lineamientos para mejorar las condiciones de trabajo, no se visualiza en la praxis y se siguen vulnerando los derechos de este sector.

3.2.2. La faceta de la seguridad social como indicador del Trabajo Decente

La seguridad social provee las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y la ampara frente a los imprevistos como el desempleo, la enfermedad, la maternidad, la incapacidad y la miseria en la vejez. Abarca el gasto público en seguridad social medido en porcentaje del PIB y el grado de cobertura de los trabajadores frente a las circunstancias apremiantes.¹³⁷

➤ *El gasto público en seguridad social medido en porcentaje del PIB*

La Organización Internacional del Trabajo reconoce que los regímenes de seguridad social fueron concebidos para atender las necesidades de los trabajadores asalariados. Sin embargo, los asalariados no son el único sector que participa del mundo laboral en México. Además, dado que muchos de los empleados que están inscritos al régimen de seguridad social se encuentran dados de alta con salarios inferiores a los que realmente perciben, existe una total vulneración al trabajo decente.

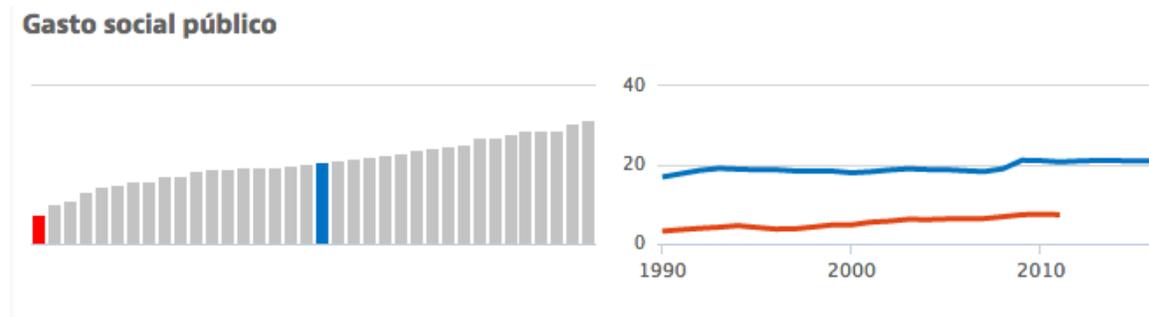
Los indicadores recomendados para conocer si la seguridad social es la adecuada son el gasto público en seguridad social medido en porcentaje del PIB (Producto Interno Bruto) y el grado de cobertura de los trabajadores frente a los imprevistos y circunstancias apremiantes.

La figura 10 compara el gasto social público promedio en el mundo y en México. Se observa que México está muy por debajo del 21% que los países invierten en

¹³⁷ Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta: 13 de septiembre de 2018.

seguridad social, ya que solo se tenía el 7.5% para el 2010. La línea roja es la que representa a nuestro país.

Figura No. 10 "Gasto con fines sociales"



Fuente: OCDE.¹³⁸

En un documento titulado "Recursos destinados al sector salud en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2018" publicado por el Senado de la República se encuentra lo siguiente:

Imagen No. 1 "Presupuesto de Egresos"

En el Presupuesto de Egresos de la Federación 2018 (PEF-2018), la Cámara de Diputados aprobó un presupuesto neto para el Sector Salud de 564,935.7 millones de pesos (mdp); monto equivalente a 14.9% del gasto programable del sector público² por 3 billones 803,164.5 mdp.

Fuente: Senado de la República¹³⁹

El presupuesto destinado al sector salud apenas ha aumentado del 7.5% del 2010 al 14.9% en 2018. Es claro que aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar el gasto realizado por los países desarrollados.

¹³⁸ <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/gasto-publico-social-ocde.htm> , fecha de consulta: 2 de octubre de 2018.

¹³⁹ <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3832/1%20Publicaci%C3%B3n%20Recursos%20destinados%20al%20sector%20salud%20PEF%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , fecha de consulta: 2 de octubre de 2018.

➤ *Grado de cobertura de los trabajadores frente a los imprevistos y circunstancias apremiantes*

La Ley del Seguro Social establece que existen dos tipos de regímenes, el obligatorio y el voluntario. Dentro del régimen obligatorio, en el artículo 11 se establece que los seguros que comprende son los siguientes: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales.¹⁴⁰

La legislación reconoce que únicamente los asegurados bajo el régimen obligatorio gozarán de todas esas prestaciones mientras que las personas que se aseguren bajo el régimen voluntario únicamente se les otorgará las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Los prestadores de servicios profesionales no están inscritos en el régimen obligatorio y no pueden disfrutar de ningún servicio salvo que se afilien de manera voluntaria y paguen sus cuotas, pero la ley precisa que solo recibirán el servicio de enfermedades y maternidad; esto es, jamás gozarán de una pensión o pago por incapacidad. Esto nos lleva a la conclusión de que en México no existe una verdadera protección de los imprevistos y circunstancias apremiantes para la clase trabajadora.

Los indicadores propuestos por la Organización Internacional del Trabajo establecen que se debe garantizar la seguridad social y las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales no gozan de las mismas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de sus inspectores del trabajo, tiene establecidos diversos protocolos que sirven como herramientas para

¹⁴⁰ Ley del Seguro Social, <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf> , fecha de consulta: 3 de octubre de 2018.

orientar los alcances normativos y la forma de actuar de la autoridad laboral, a fin de homologar criterios y transparentar las actividades de inspección, y vigilar lo que realmente se aplica en cada centro de trabajo.¹⁴¹

Uno de esos instrumentos es el Protocolo para la Formalización del Empleo que señala que el mismo tiene la finalidad de contar con un mecanismo para promover y vigilar que los patrones cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social.¹⁴²

Una de las desventajas es que en su objetivo expresa que se trata de vigilar los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, que los patrones cumplan con la obligación de tener inscritos a todos sus trabajadores en la seguridad social. Esto quiere decir que en las pequeñas empresas no se implementa este protocolo. Asimismo, tampoco se encuentra algún apartado que hable del encubrimiento de relaciones de trabajo y que por ende contrate a las personas bajo el régimen de honorarios, vulnerando su derecho a la seguridad social y en especial al trabajo decente.

3.2.3. La faceta de los derechos fundamentales como indicador del Trabajo Decente

Existen diversos temas como el trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones abusivas, la discriminación en el trabajo y la libertad de sindicación que sirven como indicadores del trabajo decente. En la presente investigación solo se aborda lo relativo a la discriminación en el trabajo.

➤ *La discriminación en el trabajo*

¹⁴¹ <https://www.gob.mx/stps/documentos/inspeccion-federal-del-trabajo-de-la-stps-protocolos-de-inspeccion>, fecha de consulta: 27 de octubre de 2018.

¹⁴² https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200996/Protocolo_Formalizacio_n_del_Empleo.pdf, fecha de consulta: 27 de octubre de 2018.

La discriminación en el trabajo consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado.¹⁴³

En el capítulo segundo se mencionó el Convenio relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación número 95 de la OIT, en el que se señala que las personas contratadas bajo el régimen de servicios profesionales se encuentran en una situación de desventaja que los discrimina, ya que no gozan de todos los derechos y protecciones en el trabajo.¹⁴⁴

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es el organismo encargado de promover políticas y medidas para erradicar la discriminación y garantizar el derecho a la igualdad. Son los encargados de recibir quejas en donde exista discriminación en diversos ámbitos, incluido el laboral. Sin embargo, las quejas que se reciben son por motivos donde se excluye a gente que no cuenta con ciertos estudios, edad o sexo para ser contratados.

Actualmente, no existen quejas presentadas por profesionistas contratados bajo el régimen de honorarios que sientan que se encuentran en una situación de exclusión en su área de trabajo. Es un rubro en el que no se ha dado suficiente difusión para realizar un sondeo entre las personas contratadas bajo el régimen civil y preguntar si ellos creen que sufren algún tipo de discriminación por no gozar de todos los beneficios legales y extralegales que genera la contratación en nómina.

3.2.4. La faceta del diálogo social como indicador del Trabajo Decente

¹⁴³ Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta: 13 de septiembre de 2018.

¹⁴⁴ *Supra*. Capítulo Segundo, 2.1.4.1.

Esta dimensión del trabajo decente se refiere al diálogo que existe entre empleadores y trabajadores por las condiciones de contratación y de trabajo, entre la dirección y los trabajadores de la empresa sobre su funcionamiento, y entre interlocutores sociales y las autoridades públicas.

El diálogo social abarca la negociación colectiva, la democracia económica y la participación en el ámbito nacional. Esta última es el único tema que se abarca en esta investigación porque tiene aplicación concreta ya que los prestadores de servicios profesionales no gozan de voto dentro de las decisiones de las empresas por no considerarse como trabajadores.¹⁴⁵

➤ *La participación en el ámbito económico*

La participación en el ámbito económico se refiere a la participación de los sindicatos, las organizaciones de empleadores, otras asociaciones de agentes económicos y las entidades de la sociedad civil en la formulación y la puesta en práctica de las políticas sociales y económicas que influyen en el trabajo y en los medios de vida.¹⁴⁶

En la actualidad no se vislumbra alguna política pública encaminada a erradicar las contrataciones por honorarios que simulan la existencia de una relación de carácter civil perjudicando a los trabajadores.

No se encuentra el registro de alguna organización de la sociedad civil que tenga como fin hacer visibles la vulneración a los derechos fundamentales que sufren los

¹⁴⁵ Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta: 13 de septiembre de 2018.

¹⁴⁶ Ghai, Dharam, Trabajo decente. Concepto e indicadores, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>, fecha de consulta: 13 de septiembre de 2018.

trabajadores contratados bajo esa modalidad civil. Por lo tanto, es imposible arrojar un resultado favorable en este apartado. Se hizo una búsqueda dentro de la Comisión Nacional de Derechos Humanos para saber si ellos se han pronunciado al respecto y no se detectó alguna recomendación para erradicar las contrataciones que encubren relaciones de trabajo. En consecuencia, no existe la participación de algún grupo defensor de los derechos fundamentales de estos trabajadores que impacten en las decisiones gubernamentales para fomentar el cumplimiento del trabajo decente.

3.3. El papel de las autoridades del trabajo ante el encubrimiento de las relaciones laborales y algunas evidencias

Las autoridades laborales son las encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones en las leyes del trabajo y los tratados internacionales ratificados por México.

3.3.1. Las autoridades del trabajo en la erradicación de las relaciones encubiertas

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, encargada de vigilar el cumplimiento de la normatividad en materia laboral y debe fortalecer la política laboral para construir mejores oportunidades para los trabajadores.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano encargado de impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, a través de la conciliación y el arbitraje.

Por ello, se realizó una investigación directamente en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para saber si se encontraba disponible alguna estadística

Fuente: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ¹⁴⁷

Es evidente que en la *praxis* no se analiza de manera explícita cuáles son los abusos y vulneraciones que sufren los trabajadores, ya sea por falta de recursos o de interés, no se ha puesto énfasis en las personas que se encuentran encubiertas bajo otro tipo de contratos para evadir las responsabilidades laborales de los patrones.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social no ha puesto la mirada sobre la evasión de relaciones laborales, sino sobre el cumplimiento del trabajo decente. Existe una encuesta para medirlo, pero es susceptible de ser alterada. Ya que cualquier persona puede contestarla y poner datos que no sean veraces.

Realicé una encuesta sobre trabajo decente del 2018 que estaba disponible en la siguiente dirección electrónica: <https://www.gob.mx/participa/trabajo-decente2018/> Se dio contestación a la encuesta que la Secretaria del Trabajo formula respecto al trabajo decente y se apreció que estaba dividida en seis apartados. El primero hacía referencia a información general sobre quien contestaría la misma y cuál es la rama a la que se dedica la empresa.

El segundo apartado llamado EMPLEO contaba con preguntas relacionadas con la forma de contratación de los trabajadores y si se implementaban políticas de productividad y mejora que los incentivarán y que se reflejarán en la producción de la fuente de trabajo.

En el tercer apartado titulado PRINCIPIOS Y DERECHOS LABORALES se pedía contestar preguntas respecto a las condiciones de trabajo y si había afiliación a algún sindicato. Algunas preguntas tendían a buscar si el patrón cumplía con las comisiones de seguridad e higiene y de capacitación.

¹⁴⁷ <https://repositorio.stps.gob.mx/JFCA/layouts/15/start.aspx#/SitePages/Inicio.aspx> , fecha de consulta: 25 de septiembre de 2018.

El cuarto apartado llamado IGUALDAD pretendía evidenciar si se trataba de manera igual a hombres y mujeres y a personas consideradas en los grupos vulnerables y situaciones de acoso o violencia laboral.

En la quinta sección llamada PROTECCIÓN SOCIAL se exponían preguntas sobre los derechos a la seguridad social y sus consecuencias, como la pensión, jubilación, retiro, etc.

La última sección llamada DIÁLOGO SOCIAL está relacionado con la participación de los empleados en la toma de decisiones de la empresa. Al terminar la encuesta se agradece por haber participado y se adjunta una liga en la que próximamente se podrían observar los resultados. No obstante, se debe dudar de la confiabilidad de los resultados debido a que a) No existía un filtro en los datos personales que permitiera obtener información fidedigna acerca de la persona que contestaba y b) No proporcionaba los medios para identificar posibles irregularidades en el cumplimiento de las condiciones de trabajo, ni para darles continuidad. Una encuesta sin estos dos puntos clave puede resultar tendenciosa e inadecuada.

A continuación se realizó una solicitud de transparencia el día 3 de septiembre del 2018 a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México para solicitar el documento que contenga la estadística del número de demandas en las que el acto reclamado sea el reconocimiento de la relación laboral por contratación de honorarios de enero de 2008 a julio del 2018. También se solicitó el documento que contenga el sentido de la resolución de cada uno de los casos anteriores. Se adjunta como **Anexo 2** al Apéndice del presente trabajo.

La autoridad no respondió dicha solicitud de información. Es evidente que no cuentan con dicha información, lo que demuestra el desinterés que se tiene en el tema. Esto nos lleva a entender porque subsiste esta problemática de la

simulación de relaciones civiles sin que nadie la revise ni trate de erradicar dichas prácticas.

Finalmente se procedió a revisar la información estadística que publica el Poder Judicial de la Federación a través de la Dirección General de Estadística Judicial, donde tampoco existe un indicador que exhiba cuál es el acto reclamado en las demandas, por lo tanto, es imposible saber en qué porcentaje de amparos se solicitaba el reconocimiento de la relación de trabajo.

Únicamente existen los siguientes indicadores: Plantilla Judicial, Perfil Magistrados y Jueces, Litigiosidad, Acceso Tecnológico, Productividad, Incidencia y Percepción Usuario.

La imagen número 3 muestra la única estadística que es útil para la presente investigación, que es relativa a la litigiosidad en materia laboral:

Imagen No. 3 "Índice de Litigiosidad"

Primeros 5 lugares	Círculo	<u>Ver todos los circuitos</u>
1	Primer Circuito	309.42
2	Decimoctavo Circuito	207.56
3	Cuarto Circuito	151.63
4	Decimonoveno Circuito	139.17
5	Décimo Circuito	137.88
Es el total de asuntos ingresados en materia de trabajo en los órganos jurisdiccionales, por cada cien mil habitantes.		

Fuente: Consejo de la Judicatura Federal¹⁴⁸

La tabla contiene el total de asuntos que se ingresaron en materia laboral, pero no se identifican las prestaciones reclamadas y por lo tanto, es imposible conocer cuántos trabajadores piden que se respete el derecho al trabajo decente por haber

148

<http://www.dgepj.cjf.gob.mx/paginas/informacionRelevante.htm?pageName=informacion%2Findicadores.htm>, fecha de consulta: 26 de octubre de 2018.

sido contratados bajo el régimen de prestación de servicios profesionales por honorarios.

Con esto se expone que ningún órgano jurisdiccional tiene las evidencias para poder erradicar el problema de la contratación por honorarios vulnerando los derechos tutelados en la Carta Magna y en los tratados internacionales que refieren a los trabajadores.

3.3.2. Algunas evidencias relevantes de la vulneración al trabajo decente

A continuación se exponen diversos casos que demuestran que en la praxis se simulan relaciones de carácter civil para vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, incluido el trabajo decente.

3.3.2.1. La Universidad y sus docentes

Hoy en día las contrataciones laborales en muchas instituciones privadas o públicas se da a través de la simulación de una relación civil. Un ejemplo de ellos es una institución educativa a nivel universitario que solicitó no publicar el nombre para proteger los datos personales de ellos y de sus empleados.

Se obtuvo un contrato de prestación de servicios profesionales para evidenciar que todos sus docentes se encuentran contratados bajo esta modalidad (**Anexo 3**), y se enumeran ciertas cláusulas que a la letra dicen:

“QUINTA.- En caso de requerir “EL PROFESIONISTA” utilizar las instalaciones de la _____ para prestar los servicios correspondientes, éste se compromete a guardar, cumplir y hacer cumplir los Estatutos, Reglamentos, Disposiciones, Usos y Costumbres de aquella, sin que ello implique en modo alguno la existencia de **subordinación**.”

“OCTAVA.- El vínculo que une a las partes, como se desprende del texto de las Cláusulas del presente contrato, es estrictamente de carácter civil; por consecuencia, no existe relación laboral o de trabajo, de modo tal que “EL PROFESIONISTA” no cuenta con acción o derecho alguno que ejercitar en materia laboral en contra de la _____ con motivo de la celebración y ejecución del presente contrato.”

De las cláusulas previamente transcritas se deduce que la universidad conoce que al contratar así a su personal podrían ser sujetos de una demanda laboral para exigir el reconocimiento de la relación de trabajo y el pago de sus prestaciones. Es por ello que todos los contratos estipulan que el vínculo no es de naturaleza laboral y que a pesar de que se utilizan los insumos e instalaciones del patrón no se puede entender que exista subordinación, tal y como se había precisado en el capítulo primero es un elemento de la relación de trabajo.¹⁴⁹

La cláusula octava resulta absurda, ya que como se analizó en el capítulo segundo, la jurisprudencia del Poder Judicial Federal señala que no importa lo que digan los documentos que se firman entre trabajadores y patrones. Lo que se debe analizar es la naturaleza de la relación, es decir, cuáles son sus funciones, su horario y en especial si hay subordinación de los trabajadores a los otros. Por lo tanto, no importa que se firme que la relación no es laboral, tendrá que acreditarse en un juicio y si condenan a la parte patronal deberá pagar todas las cuotas obrero-patronales omitidas y reconocer la relación de trabajo.

3.3.2.2. El Instituto Mexicano del Seguro Social

Se tuvo una entrevista con algunos abogados pertenecientes al Instituto Mexicano del Seguro Social que desarrollan sus labores en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje atendiendo los juicios en especial en la Junta Número 7 y 8 bis. Se

¹⁴⁹ *Supra.* Capítulo Primero, 2.1.2.

omiten sus nombres por razón de protección de datos personales y que llevan aproximadamente 2-3 años trabajando para el organismo de salud.

Ellos se encuentran contratados bajo el régimen de prestación de servicios profesionales independientes con pago de honorarios, a pesar de estar sujetos a un horario, adscritos a un centro de trabajo, utilizar insumos del propio organismo y recibir instrucciones directas, es decir, existe subordinación con el instituto.

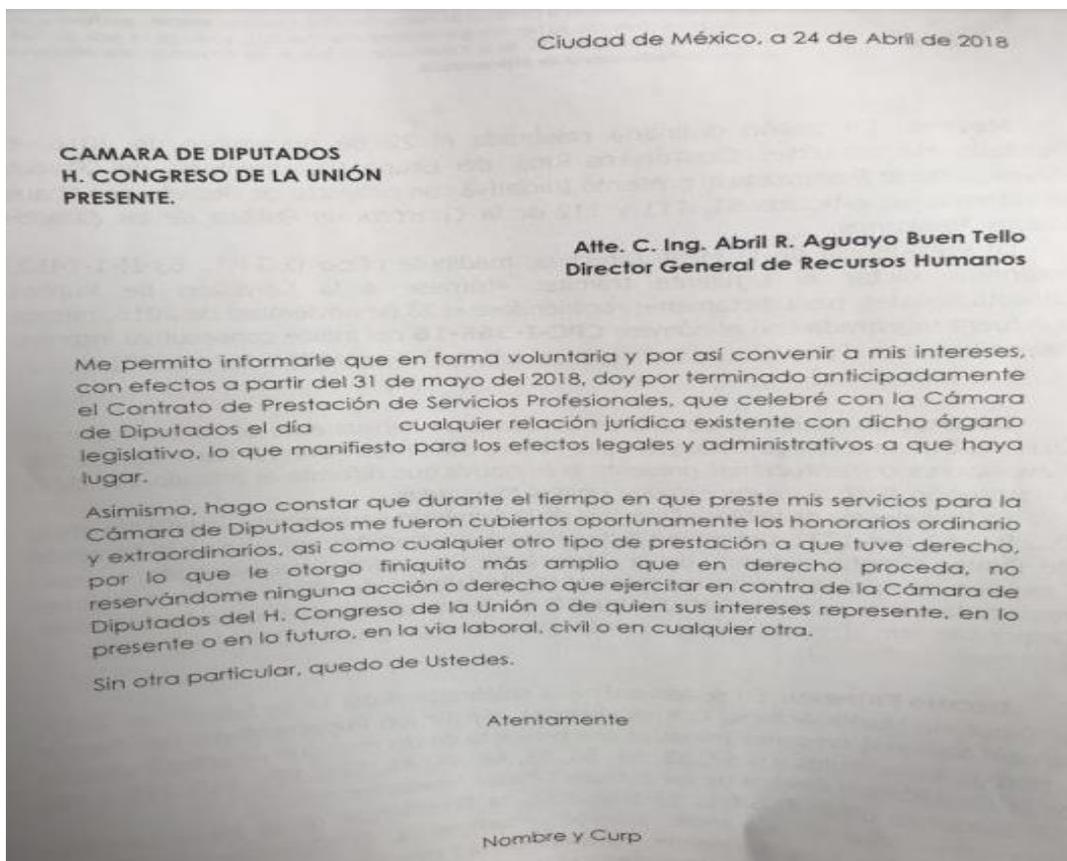
Esto es un ejemplo de que el propio organismo encargado de velar y proteger el derecho a la salud de los trabajadores vulnera el trabajo decente de su personal, en especial de sus abogados que todos los días se constituyen en las instalaciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en el Instituto para desarrollar las funciones que les son encomendadas.

3.3.2.3. El Congreso de la Unión

El día 24 de abril del 2018 se publicó una nota en Reporte Índigo suscrito por la C. Imelda García en el que denunció que se pidió la “renuncia” de más de 1500 trabajadores del Congreso de la Unión. En efecto, se les pidió la renuncia tres meses antes de que concluyera su contrato de prestación de servicios profesionales por honorarios. Se les entregaron las cartas de renuncia ya redactadas para que únicamente las firmaran e hicieran la entrega a la Dirección General de la Cámara de Diputados.

La imagen 4 presenta el modelo de renuncia que se les presentó. Es importante destacar que una renuncia se presenta cuando existe una relación laboral de por medio y es necesario finiquitar la misma. Sin embargo, cuando las personas están contratadas por honorarios no deben firmar ninguna carta de renuncia.

Imagen No. 4 “Carta Renuncia”



Fuente: Reporte Indigo.¹⁵⁰

Algunos empleadores, al saber que están ante una simulación de relaciones civiles, prefieren proteger sus intereses y exigir la firma de una renuncia de carácter laboral. Al leer la carta de renuncia se desprende una vez más, que se busca evitar que las personas ejerzan acción laboral en su contra por el reconocimiento de la relación de trabajo y falta de pago de sus prestaciones.

La misma nota periodística mencionaba que muchos de los trabajadores eran asesores que llevaban tres años desempeñando esa función. Con lo que se evidencia que no eran unos prestadores de servicios profesionales

¹⁵⁰ <https://www.reporteindigo.com/reporte/protestan-trabajadores-camara-diputados-denuncian-despido-anticipado-masivo-video/>, fecha de consulta: 28 de octubre de 2018.

independientes, sino que existía un encubrimiento de las relaciones de trabajo instaurada por el propio Poder Legislativo.

Si el propio Gobierno permite la simulación de relaciones civiles, ¿cómo es que se pretende proteger el trabajo decente y erradicar dichas prácticas? Se ha permitido la precarización del empleo en aras de la protección del erario público.

3.4. Resultados preliminares.

En México se han incumplido las disposiciones de la OIT en materia de contratación de los trabajadores vulnerando el trabajo decente. Tanto, el gobierno federal como el local han incumplido su obligación de evitar que los salarios de los trabajadores sean confundidos con el pago de honorarios permitiendo que se simulen las relaciones civiles evitando las contrataciones de carácter laboral. La vulneración a los derechos de los trabajadores se da en las empresas de participación privada, así como en los organismos estatales. No es privativo de algún sector de la economía.

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha violado gravemente el contenido de la Ley del Seguro Social al omitir velar por el cumplimiento de los trabajadores del sector público y privado al régimen establecido en dicha ley llegando al absurdo de tener contratado un gran número de personal bajo el régimen de honorarios profesionales.

El gobierno mexicano y especialmente el de la Ciudad de México deben cumplir con su obligación de velar por el bien común y especialmente porque las condiciones de trabajo de los contratados mediante honorarios profesionales sean considerados trabajadores y se aplique la Ley Federal del Trabajo, ya que han incurrido en grave responsabilidad que incluso puede enmarcarse bajo el régimen de un juicio político.

Capítulo IV. Mecanismos para vigilar el cumplimiento del trabajo decente

En el capítulo anterior se evidenció que la contratación por servicios profesionales se realiza en el sector público y en el privado. Las estadísticas disponibles muestran que la tasa de desempleo no es la herramienta indicada para probar que un sector de la población económicamente activa no está contratado bajo las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Este es un problema que no se ha erradicado y que ha incrementado debido a las condiciones sociales y económicas del país. Por lo tanto, resulta importante implementar medidas que logren minimizar dichas contrataciones que implican un menoscabo en los derechos de los trabajadores.

4.1. Patrones

En el capítulo primero se estipularon cuáles son los elementos que integran una relación de trabajo. Se aclaró que no importa el nombre que se le de a la relación contractual, es forzoso analizar los elementos objetivos de la misma.

Es necesario saber si existe una prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Esto se refiere a la posibilidad de disponer del trabajo del que presta el servicio quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.¹⁵¹

Después de identificar si los empleadores tienen que reconocer los derechos laborales de sus empleados, es necesario implementar medidas para contrarrestar la evasión de sus obligaciones. A continuación se establecen algunos elementos para erradicarlos y lograr que se respeten los derechos fundamentales.

¹⁵¹ *Supra.* Capítulo Primero, 2.1.

4.1.1. Bases de datos y su crítica

El Registro Público de Comercio, que está a cargo de la Secretaría de Economía, es la institución encargada de brindar seguridad y certeza jurídica a través de la publicidad de los actos jurídicos mercantiles relacionados con los comerciantes y que conforme a la ley, lo requieran para surtir efectos contra terceros.¹⁵²

Desde el 2013 se creó una sola plataforma nacional llamada Sistema Integral de Gestión Registral (SIGER 2.0) en el cual se inscriben los actos mercantiles que se relacionan con los comerciantes, para que exista transparencia en todas las sociedades que realizan este tipo de actos y que por ende requieren de los servicios personales de trabajadores.

Los fedatarios públicos tienen la obligación de registrar todos los actos que se inscriben en el SIGER 2.0, de forma electrónica o directamente en ventanilla con la finalidad de que exista una base de datos actualizada y de manera inmediata.

Al realizar una investigación respecto a convenios de colaboración o en los protocolos de inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no se encontró que los inspectores del trabajo utilicen la plataforma de SIGER 2.0. Como se mencionó en el capítulo segundo, los inspectores del trabajo tienen como obligaciones vigilar el cumplimiento de las normas laborales, visitar empresas y todo lo relacionado con dichas funciones.¹⁵³

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene diversos protocolos para la función de los inspectores del trabajo, así como el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. El protocolo de Inspección

¹⁵² Registro Público de la Propiedad,
https://rpc.economia.gob.mx/siger2/xhtml/login/login.xhtml;jsessionid=1Otr7KwcDcH_YvWbncEPml5QwpGmbNIF6rMJTIgNtLBRbkaFXelu!-1289285077

¹⁵³ *Supra*. Capítulo Segundo, 2.2.3.

para la formalización del empleo es el indicado para poder solucionar el encubrimiento de relaciones laborales. (Anexo 4)

El reglamento menciona que las inspecciones serán seleccionadas de acuerdo a un sistema aleatorio, aclarando que son objeto de vigilancia y promoción del cumplimiento de la legislación laboral en todos los centros de trabajo. Mediante estos protocolos se seguirán los programas de inspección del trabajo.¹⁵⁴

Una de las funciones más importantes de los inspectores del trabajo es fomentar entre trabajadores y patrones el trabajo digno o decente, aunque el protocolo de inspección para la formalización del empleo no se establece que se utilice la plataforma nacional de SIGER 2.0. a

Ahora bien, la STPS además tiene un Registro Central de Agencias de Colocación; también existe el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; y la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con una Organización Internacional de Empleadores.

Sin embargo, las autoridades del trabajo no utilizan las diversas herramientas que ya existen. El problema de México es que no se explotan todos los mecanismos que ya se han implementado en diversos organismos y en la propia OIT.

En el Protocolo de Inspección para la Formalización del Empleo no se estipula que para la elección de las visitas ordinarias o extraordinarias se deban consultar las bases de datos mencionadas. Lo que es una crítica que se realiza a las autoridades del trabajo; toda vez que no explotan los instrumentos que han sido creados para mejorar los procesos de inspección en las fuentes de trabajo. Con lo que se lograría abarcar una mayor extensión de empleadores para intentar

¹⁵⁴ Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348879&fecha=17/06/2014

erradicar las vulneraciones que se dan en contra de los derechos de los trabajadores.

4.1.2. Sanciones económicas

La Ley Federal del Trabajo establece diversas sanciones para los empleadores que vulneren las normas de trabajo. En el artículo 994 se señalan los casos en los que se impondrá una multa a los patrones, pero no se establece el pago de alguna sanción para quien encubra relaciones de trabajo.

El artículo 1004-A estipula que si el patrón no permite la inspección y vigilancia en el centro de trabajo, se le aplicará una multa equivalente a 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Así pues, la ley laboral si estipula una pena para el patrón pero de forma genérica. En el artículo 132 establece las obligaciones del patrón y en especial en su fracción XXIV señala que se debe permitir la inspección y vigilancia para que las autoridades del trabajo se cercioren del cumplimiento de las normas de trabajo y entregar los informes que sean indispensables.

Al concatenar el artículo 1004-A y la fracción XXIV del artículo 132 de la LFT procede fijar la multa a los patrones que no permitan la inspección del trabajo. El artículo 1002 establece que por cualquier otra violación a las normas de trabajo no sancionadas en el capítulo de responsabilidades y sanciones se impondrá al infractor una multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general. Sin embargo, la ley federal del trabajo no dispone de manera expresa alguna sanción económica o penal al patrón que encubra relaciones de trabajo al contratarlos por honorarios; únicamente existen sanciones en el ámbito legal, tal y como se estudió en el capítulo segundo.¹⁵⁵

¹⁵⁵ *Supra*. Capítulo Segundo, 3.

La sanción por pactar con un trabajador que su contratación será por honorarios implica el reconocimiento de que efectivamente existió una relación de trabajo y la condena al pago de las cuotas omitidas ante los organismos de seguridad social.

Por lo anterior, la primer propuesta es sancionar de manera económica y en lo personal a los patrones que encubran relaciones de trabajo y vulneren el trabajo decente, lo cual se logra a través de los inspectores del trabajo. Es importante puntualizar que es difícil abarcar todos los centros de trabajo, ya que según los datos que expuso el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en el año 2018 la tasa de ocupación de la población en la Ciudad de México era del 42.3%

Por ejemplo, en la Ciudad de México a nivel local existen únicamente 36 inspectores del trabajo según datos de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.¹⁵⁶

A nivel federal no es claro el número de inspectores del trabajo que se encuentran colaborando para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lo que existe en la página de internet es una herramienta para corroborar que el inspector del trabajo que te visita realmente esté matriculado ante dicha institución.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía publicó los indicadores de ocupación y empleo en el segundo trimestre de 2018 en México en los que se observa que la tasa de informalidad laboral es del 56.9 % dentro de la Población Económicamente Activa que para el 2018 era de 55,643,417 millones de personas.¹⁵⁷ Conviene subrayar que en la tasa de informalidad laboral se encuentran las personas contratadas bajo un régimen de carácter civil por honorarios y que no gozan de ninguna prestación laboral.

¹⁵⁶ <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/acciones/inspeccion-laboral>, fecha de consulta: 29 de abril de 2019.

¹⁵⁷ *Supra*. Capítulo Tercero, 3.2.1.1.

Esta información implica que más de 31 millones de personas fueron contratadas bajo algún esquema que vulnera los objetivos del trabajo decente. En vista de que la población perjudicada es muy numerosa, se propone utilizar las bases de datos que existen respecto a los empleadores para lograr que los inspectores del trabajo levanten actas de inspección.

En la *praxis* se sabe que los inspectores del trabajo a veces son sujetos de sobornos y al levantar las actas de inspección mencionan que toda la documentación se exhibió. De igual forma evitan realizar las pláticas con los trabajadores de las empresas y permiten que se sigan vulnerando los derechos humanos de ellos. Este tema será desarrollado más adelante como una propuesta de profesionalización de los inspectores del trabajo para desempeñar de manera correcta sus encargos.

4.2. Convenios de colaboración con la STPS

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene como una misión cumplir con la reforma que se dio el 1 de diciembre del 2012 al introducir el término de trabajo decente derivado de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo que debe utilizar las herramientas y mecanismos necesarios para cumplir con dicho concepto y proteger a la clase trabajadora. Un mecanismo que se utiliza en el sector público son los convenios de colaboración entre diversas dependencias u organismos de la Administración Pública Federal.

Un convenio de colaboración es una concurrencia de la manifestación de las voluntades y existe una compensación entre las obligaciones de las partes.¹⁵⁸ Con este pacto se pretende desarrollar estrategias que exploten todas las bases de

¹⁵⁸ Consideraciones sobre los convenios de colaboración de la administración con los particulares para el fomento de actividades económicas privadas de interés público, Bassols Coma, Martín, file:///Users/aleferkr/Downloads/Dialnet-ConsideracionesSobreLosConveniosDeColaboracionDeLa-1097915.pdf

datos que existen dentro de la Administración Pública; así como crear un lazo que apoye a ambas instituciones en el desempeño de sus actividades.

Es necesario que se incluya en el Plan Nacional de Desarrollo para que se estipule como un objetivo prioritario dentro de la agenda política y de ahí orientar cuáles serán las acciones a seguir.

4.2.1. Servicio de Administración Tributaria

El Servicio de Administración Tributaria dentro de sus atribuciones tiene la de “localizar y listar a los contribuyentes con el objeto de ampliar y mantener actualizado el registro respectivo.”¹⁵⁹ El padrón de contribuyentes resulta una herramienta eficaz para poder crear una base de datos más sólida respecto a las personas que contratan empleados.

La propuesta es incentivar la elaboración de un convenio de colaboración entre estas dos instituciones para establecer que de manera semestral se comparta la lista de nuevos contribuyentes para así poder realizar inspecciones del trabajo en dichos establecimientos. De igual forma se puede pactar que los inspectores del trabajo al descubrir que existen patrones que no han formalizado el empleo con sus trabajadores compartan dicha información para que el SAT realice una visita y determine si hay evasión fiscal.

Es una oportunidad de explotar los recursos que cada una de estas dependencias ya tiene para beneficiar a los trabajadores, ya que al compartir la información se puede evitar el encubrimiento de relaciones de trabajo mediante las sanciones administrativas y económicas. Es vital combatir por todas las vías posibles la evasión y encubrimiento de relaciones de trabajo, lo que traerá como beneficio una mayor recaudación de impuestos y la protección de la clase trabajadora.

¹⁵⁹ Ley del Servicio de Administración Tributaria, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/93_041218.pdf

Como bien lo decía Zygmunt Bauman, en la modernidad líquida se acaba el compromiso del gobierno hacia la sociedad y más bien se espera que los seres en lo individual a través de sus propios recursos puedan elevar su condición a otra más satisfactoria.¹⁶⁰ Por lo tanto, con el fin de romper con esa modernidad líquida debemos incentivar y provocar la cooperación entre diversos sectores del gobierno para lograr que se pueda proteger y ayudar a las clases desprotegidas. En el caso concreto, nos referimos a la clase trabajadora que ha perdido el sentido real del trabajo.

4.2.2. Instituto Mexicano del Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal encargado de la organización y administración del Seguro Social. La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, 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.¹⁶¹

En la Ley del Seguro Social se establece quienes son las personas sujetas al régimen obligatorio ante el IMSS y en su artículo 12 estipula que son sujetos de aseguramiento a este régimen las personas que presten un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón.¹⁶²

La ley también establece que mientras exista la subordinación entre el trabajador y patrón, sin importar el nombre que se le de, hay obligación de inscribirlo ante el

¹⁶⁰ *Supra*. Capítulo Primero, 1.

¹⁶¹ Ley del Seguro Social, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_220618.pdf

¹⁶² *Idem*.

Instituto Mexicano del Seguro Social. El IMSS tiene una base de datos que puede compartir con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para de esa forma lograr coordinarse y sancionar de manera conjunta a los patrones evasores de la formalización de las relaciones de trabajo.

Hay que recordar que las personas contratadas mediante un contrato de prestación de servicios profesionales no están inscritas al IMSS; cuando el empleador realiza este tipo de contrataciones para evitar el pago de cuotas obrero patronales ante dicho instituto “será acreedor a una multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal”.¹⁶³

Una diferencia que existe entre esta Ley y la Ley Federal del Trabajo es que en el caso de patrones que omitan el pago de las cuotas se considerará que se comete el delito de defraudación a los regímenes del seguro social. Esto significa que si el IMSS y la STPS a través de sus inspectores del trabajo colaboran, se podrán imponer sanciones más estrictas incluidas las penas privativas de la libertad.

Esto puede desincentivar a los patrones para que no encubran relaciones de laborales a través de la contratación por pago de honorarios. Cuando los empleadores adviertan que existen este tipo de convenios de colaboración y que realmente se sancionan, se generará un efecto positivo para los trabajadores.

Un punto importante es incentivar a que los trabajadores denuncien los abusos y vulneraciones que se cometen en sus centros de trabajo. Como lo señala Bauman, hay que evitar que el trabajo se desplace al ámbito del juego en el que se fijan objetivos a corto plazo, donde se buscan los efectos inmediatos únicamente.¹⁶⁴ Los trabajadores tienen la responsabilidad de velar por sus intereses y provocar que el patrón cumpla con sus obligaciones laborales. Los

¹⁶³ *Idem.*

¹⁶⁴ *Supra.* Capítulo Primero, 1.

trabajadores deben comenzar a organizarse y propiciar este tipo de visitas e inspecciones para generar efectos positivos a largo plazo, como es el caso de tener acceso a una pensión al cotizar ante el régimen del seguro social o tener prestaciones como lo son las de guarderías.

4.3. Estrategias para la observancia del trabajo decente

El trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.¹⁶⁵

El Estado debe implementar otro tipo de estrategias, diferentes a las legales como las políticas públicas. “Las políticas públicas son un programas de acciones, representan la realización concreta de decisiones, el medio usado por un actor en particular llamado Estado, en su voluntad de modificar comportamientos mediante el cambio de las reglas de juego operantes hasta entonces”.¹⁶⁶

Es así que se busca proponer una política pública encaminada a modificar el comportamiento de la clase trabajadora para lograr que los empleadores respeten y cumplan con las obligaciones laborales.

4.3.1. Políticas Públicas

Las fases para la elaboración de una política pública son: identificación de un problema, formulación de soluciones, toma de decisión, implementación y evaluación.¹⁶⁷

Ahora se propone la implementación de una política pública para evitar el encubrimiento de relaciones laborales y la vulneración al trabajo decente.

¹⁶⁵ *Supra*. Capítulo Primero, 1.

¹⁶⁶ Noel Roth, André, Políticas Públicas. Formulación, implementación y evaluación, Ediciones Aurora, 6ta Ed., Bogotá, 2007, p. 19.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p. 49.

FASE I : Identificación de un problema

En México es evidente que uno de los sectores más desprotegidos es el de la clase trabajadora, tal y como se acreditó en el capítulo tercero. Los patrones han utilizado la figura de la contratación de prestación de servicios profesionales con un pago por honorarios para evadir las relaciones de trabajo.

Se ha utilizado esta figura jurídica para evadir el pago de impuestos y las cargas sociales derivadas de una relación laboral. En el país existe desinformación en la clase trabajadora, además existe desconfianza en denunciar los abusos a los que son sometidos y el clima político ha logrado que las contrataciones laborales atraviesen un período difícil.

El ejemplo claro es la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos promulgada en el 2018 en donde se atentan los derechos fundamentales de los trabajadores al servicio del Estado, cuando las personas que ejercieron sus derechos y reclamaron en la vía de amparo la protección del Poder Judicial de la Federación en contra de dicha ley fueron despedidos.

La demanda de los abogados que defienden este tipo de casos y de la población que trabaja es lograr que el Estado garantice la protección de los derechos fundamentales y que castigue a los patrones. El Poder Judicial de la Federación al día de hoy no se ha pronunciado respecto a la constitucionalidad o no de la misma, pero se observa que los servidores públicos de dicho poder alzaron la voz y solicitaron a instancias internacionales que intervinieran en la protección de los derechos humanos.

Algunos periodistas también han denunciado que el propio gobierno vulnera los derechos de sus empleados como se evidenció en el capítulo anterior, hay voces que se han escuchado pero que no trascienden a la agenda política.

Se busca que exista apoyo a los trabajadores para denunciar los abusos y sobretodo evitar que los patrones encubran relaciones de trabajo a través de las demás figuras jurídicas.

Es importante que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social coloque en la agenda política a las personas contratadas bajo la modalidad de honorarios y que en realidad se sujetan a una subordinación con el patrón.

FASE II: Formulación de soluciones o acciones

Una acción consiste en la realización de campañas en los medios masivos de comunicación para dar a conocer cuáles son los elementos clave en el encubrimiento de alguna relación de trabajo. Es necesario realizar este tipo de campañas para que los trabajadores sean conscientes de cuáles son sus derechos fundamentales y cuáles son las consecuencias de la vulneración a los mismos.

Se debe establecer una política pública tendente a que los trabajadores conozcan los efectos de la contratación mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, para que puedan defender sus derechos, sobretodo porque a la fecha, cuando lo hacen, son separados del trabajo al no existir una verdadera vigilancia por parte de las autoridades.

Los convenios de colaboración propuestos con el IMSS y con el SAT son el primer paso para que el gobierno pueda sancionar y hacer más eficientes los procesos de inspección y vigilancia.

El paso a seguir en la política pública es lograr que la población denuncie este tipo de atropellos y que sea normal luchar por la protección de los derechos fundamentales de todos.

FASE III: Toma de decisión

Los grupos de abogados expertos en la materia que han participado en las mesas de debate respecto a la nueva ley federal del trabajo deben involucrarse e intervenir ante el poder legislativo para que tanto el legislativo como el ejecutivo realmente discutan y pongan en marcha esta política pública.

De igual forma uno de los primeros pasos es la ratificación del Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo para lograr mayor eficiencia de dichos procesos.

FASE IV: Implementación

Aquí se trata de dilucidar como se pondrá en práctica la decisión a la que llegaron los agentes encargados de ponerla en marcha. Esto implica poner a prueba dicha fase por un período de tres años para que en los sexenios se pueda medir si la política resulta exitosa o fracasa.

Otra forma de implementación es a través de conferencias en foros escolares, en foros virtuales y realizando caravanas de información a los lugares más vulnerables. Es decir, el estado tiene que utilizar todos los instrumentos que están a su alcance para beneficiar a los trabajadores y al final beneficiar la recaudación tributaria.

De igual forma el poder legislativo puede establecer modificar las sanciones que existen para los patrones en la ley federal del trabajo. También se puede evidenciar en las campañas.

FASE V: Evaluación

Después del período propuesto, se deben recabar datos para evaluar si las acciones provocaron los resultados esperados. Los indicadores pueden ser el incremento en la recaudación fiscal y sanciones derivadas de los inspectores del trabajo.

Tabla No. 2 CICLO DE LA POLÍTICA PÚBLICA¹⁶⁸

FASE I IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	FASE II FORMULACIÓN DE SOLUCIONES O ACCIONES	FASE III TOMA DE DECISIÓN	FASE IV IMPLEMENTACIÓN	FASE V EVALUACIÓN
Vulneración al trabajo decente por la contratación por honorarios	Denuncia de las vulneraciones por parte de trabajadores. Inspecciones del trabajo.	Ratificación Convenio 81 OIT.	Sanciones económicas a los patrones. Campañas de conocimiento.	Revisar la recaudación fiscal y el número de inspecciones realizadas.
Demanda de la Acción pública	Propuesta de una respuesta	Política afectiva de acción	Impacto sobre el terreno	Acción política o reajuste

La tabla 2 sintetiza los puntos clave en cada fase de la elaboración de una política pública.

¹⁶⁸ *Idem*, p. 50.

4.3.1.2. Propuesta

Se propone una política pública dirigida a los trabajadores en la que, a través de los medios de comunicación, se informe sobre los elementos que son necesarios para considerar que se está en una relación de trabajo y exigir el reconocimiento de los derechos laborales. De igual forma, se deben implementar campañas de educación respecto a la denuncia que deben realizar los trabajadores cuando se les vulnera sus derechos fundamentales.

En México es urgente fomentar la cultura de la queja y la denuncia; éstas se tienen que realizar en cuanto se detecten anomalías en los centros de trabajo para tomar acciones en contra de los patrones.

4.4. Profesionalización de los Inspectores del Trabajo

En el capítulo primero se estipuló que los Inspectores del Trabajo son las personas que tienen facultades de hacer cumplir el derecho del trabajo para saber si realmente se cumplen y pagan las prestaciones pactadas.¹⁶⁹

Se debe de contratar a un mayor número de Inspectores del Trabajo, con una seria capacitación para el ejercicio de sus atribuciones a nivel federal y estatal, para que en un recto obrar cumplan con las funciones que las leyes del trabajo les otorgan, y que realmente investiguen las actividades realizadas por los trabajadores contratados por honorarios y determinen si las funciones que desempeñen implican subordinación y por ende una relación de trabajo.

Actualmente la única forma para determinar si se está evadiendo una relación de trabajo por medio de una contratación por honorarios es cuando el trabajador demanda al patrón equiparado o al patrón particular por un despido injustificado, y

¹⁶⁹ *Supra.* Capítulo Primero, 2.3.

hace valer la existencia de una relación de trabajo. Lo que al ser así resuelto en el laudo que resuelva un juicio laboral a su favor, condenará la evasión laboral con la reinstalación o pago de la indemnización constitucional, pago de salarios caídos desde la fecha del inicio de la prestación de sus servicios personales subordinados, así como de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y demás prestaciones que le correspondan ante la determinación de la subordinación como la inscripción al IMSS o ISSSTE y el pago de todas las cuotas que omitió pagar por todo el tiempo de la relación de trabajo.

El artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos para ser inspector del trabajo y uno de ellos es que necesitan haber terminado el bachillerato o su equivalente y, únicamente, demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social, así como tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Profesionalizar significa 1.- Dar carácter de profesión a una actividad. 2.- Convertir a un aficionado en profesional.¹⁷⁰

Se debe dar una formación inicial y capacitación continua y permanente a los inspectores del trabajo. A mi parecer sería conveniente modificar el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción segunda y asentar que deberá contar mínimo con la Licenciatura en Derecho.

La figura de los inspectores es la solución que la propia STPS instaura como una solución a los problemas que presentan los empleadores al evadir sus responsabilidades. Por lo tanto, deben tener conocimiento del derecho desde su formación académica. Es necesario que acudan a un centro universitario en el que les den herramientas para poder utilizar y cumplir con los fines de la inspección.

¹⁷⁰ Diccionario Inverso de la Real Academia Española, <https://dtrae.es/palabras/profesionalizaci%C3%B3n>

Algunas de las propuestas para efficientar la profesionalización de los inspectores son las siguientes:

a) Contratación de un número mayor de inspectores del trabajo

En la Ciudad de México es visible para cualquier persona el número de inspectores del trabajo que integran la planilla de trabajo, que es de 36, tal y como se desprende de la página de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.¹⁷¹ Sin embargo, en materia federal no hay una lista de los inspectores que se pueda visualizar en la página de la STPS. Únicamente hay una herramienta que te permite buscar al inspector del trabajo que visita los centros de trabajo y en el que debes ingresar los datos del mismo para poder identificarlo.¹⁷²

No existe un registro nacional de inspectores del trabajo, por lo que es importante que exista certeza jurídica acerca de cuántos inspectores del trabajo a nivel federal y por entidad federativa existen.

De inicio se puede deducir que en la Ciudad de México son muy pocos inspectores considerando que la tasa neta de ocupación es de 42.3% según lo marca el INEGI y tal y como se acreditó en el capítulo tercero.¹⁷³ Una propuesta es que exista un aumento considerable de inspectores para poder erradicar las prácticas evasivas que implementan los empleadores en México.

b) Mejor sueldo y recursos

El sueldo bruto mensual que percibe un inspector federal del trabajo oscila entre \$9,622.75 (NUEVE MIL SEISCIENTOS VEINTIDÓS PESOS 75/100 M.N.) y

¹⁷¹ Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_190159.pdf

¹⁷² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, <https://conocetuinspector.stps.gob.mx/Publico/InspectoresBusqueda.aspx>

¹⁷³ *Supra.* Capítulo Tercero, 3.2.1.1.

\$13,045.88 (TRECE MIL CUARENTA Y CINCO PESOS 88/100 M.N.) que recibe un inspector federal del trabajo calificado.¹⁷⁴

Con lo que se acredita que el sueldo que perciben dichos inspectores no es remunerador, ni siquiera cubre los requisitos del trabajo decente. Esta situación incentiva la corrupción, toda vez que se ha estudiado y expuesto que existe una relación entre los sueldos de los funcionarios públicos y la corrupción.¹⁷⁵

En un artículo publicado en la revista NEXOS se explica que en muchas ocasiones la gente prefiere no arriesgar a perder un trabajo que genera una buena calidad de vida y poder terminar con sanciones económicas o privativas de la libertad.

A pesar del plan de austeridad, se debe buscar implementar un sueldo remunerador y que evite la corrupción durante las inspecciones del trabajo. Es un hecho notorio que los inspectores del trabajo reciben dádivas para asentar en las actas que la información requerida se exhibió y que cumplen con todas las normas laborales.

c) Códigos de ética

La ética muchas veces ha estado presente en los discursos para erradicar la corrupción, así como la educación. El filósofo inglés Moore estipula que la ética es una reflexión general acerca de lo bueno.¹⁷⁶

Es conveniente puntualizar que existe la ética en la empresa que significa “ocuparse de las condiciones de posibilidad de la credibilidad social de la empresa

¹⁷⁴ <http://www.stps.gob.mx/gobmx/spc/documentos/CONVOCATORIA224.pdf>

¹⁷⁵ ¿Existe una relación entre los sueldos de los funcionarios públicos y la corrupción?
<https://anticorrupcion.nexos.com.mx/?p=479>

¹⁷⁶ <http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/564/1/La%20%C3%A9tica.pdf>

y, por tanto, de la confianza depositada en la empresa por parte de todos aquellos grupos que forman parte o están afectados por esta actividad".¹⁷⁷

Es interesante retomar este concepto, ya que como el autor lo señala, implica utilizar los recursos morales de los que dispone la empresa para lograr generar confianza. Y una de las iniciativas para lograrlo son los códigos de ética.

A pesar de que la STPS no es una empresa, sí es una dependencia del gobierno federal que presta el servicio a los ciudadanos, por lo que sería importante implementar la ética en la empresa a gran escala y muy en especial en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Es importante que se genere un clima de confianza entre empleadores, trabajadores e inspectores del trabajo. Si bien es cierto que el inspector es el encargado de sancionar las prácticas irregulares que se llevan en los centros de trabajo, eso no implica que no se pueda asesorar a los patrones para implementar mejores prácticas laborales.

Siguiendo el tema de la ética en la empresa, se debe seguir con dos iniciativas que conforman la infraestructura ética de una organización y que son: los códigos de ética y las auditorías éticas.¹⁷⁸

Para implementar estas posibles soluciones se necesita elegir un enfoque en el desarrollo de estos mecanismos. El primer enfoque es el de los mecanismos que tienen como destinatarios las personas y el segundo es el de los mecanismos que tienen como destinatarios las estructuras.

El primer enfoque, el de las personas, tiene como objetivo cambiar la conciencia de las personas y su motivación al actuar. El segundo tiene el objetivo de crear

¹⁷⁷ <https://www.redalyc.org/html/2911/291122924003/>

¹⁷⁸ *Idem.*

unas condiciones tales que en las que la actuación ética de las personas sea el único camino a seguir.¹⁷⁹

A mi parecer el segundo enfoque está implementado hoy en día en México y no ha funcionado, así que el primer enfoque es la propuesta de solución al grave problema que existe con los inspectores del trabajo.

El enfoque hacia las personas indica que solo se logra el desarrollo de la ética dentro de las organizaciones si las personas que ahí laboran tienen la sensibilidad para captar los problemas éticos y son conscientes de su importancia. Se propone crear normas con contenido y aproximarse a la praxis cotidiana de los sujetos. Se apela a cuestiones afectivas y aspectos simbólicos para conseguir esa transformación en la actitud de las personas, por lo que no se utilizan únicamente argumentos racionales.¹⁸⁰

Es necesario cambiar la dinámica de las normas que prevalecen en nuestra legislación laboral; en ella existen sanciones económicas y reglas que se cumplen o incumplen. Sin embargo, no se ha permitido crear normas con contenido ético y que apelen a que el ser humano se sienta identificado con situaciones prácticas para poder actuar en consecuencia.

En otras palabras, el derecho laboral se ha identificado como una rama del derecho social. Esto quiere decir que existen grupos vulnerables o desprotegidos en una relación en desequilibrio entre el empleador y ellos, por lo que requieren protección por parte del Estado.

Se habla de individuos que ponen en juego su subsistencia y que dependen de un empleo que como lo postulaba Lee Braude, dicho trabajo ha perdido su fuerza

¹⁷⁹ *Idem.*

¹⁸⁰ *Idem.*

moral en la que se busca un status socioeconómico en lugar de reconocimiento por el trabajo.¹⁸¹

Los inspectores del trabajo deben sensibilizarse con las condiciones actuales del país. Deben buscar fomentar el cumplimiento de las condiciones de trabajo para lograr el porvenir social del colectivo y no el propio.

Se debe buscar causar empatía entre inspectores y trabajadores mediante foros de discusión en los que se establezcan las prácticas que vulneran los derechos humanos de los trabajadores y se logre concientizar a ambas partes. Como bien lo dice Bauman, se ha desvinculado al ser humano de la sociedad; por lo tanto, es necesario mirar otras áreas de oportunidad para conseguir resultados óptimos.

A lo largo de los años se ha visto que los empleadores cada día cometen más vulneraciones en la contratación de los trabajadores y buscan optimizar sus ganancias. Por eso cuando los inspectores del trabajo visitan sus centros de trabajo prefieren corromper a los servidores públicos y seguir encubriendo irregularidades en las contrataciones.

De ahí que se estima necesario y oportuno implementar los códigos de ética para generar un clima mucho más amigable para que exista la confianza entre los inspectores del trabajo y los trabajadores.

Respecto al contenido del código de ética es esencial que reúna valores coherentes, reconocidos y compartidos; toda vez que los valores generan adhesión y compromiso de voluntad. Se trata de buscar la intención, más que el cumplimiento forzoso de una norma.¹⁸²

¹⁸¹ *Supra*. Capítulo Primero, 1.

¹⁸² <https://www.redalyc.org/html/2911/291122924003/>

Partiendo desde este parámetro los valores que deben permear el código de ética sugerido son: honestidad, justicia, solidaridad, empatía, lealtad, responsabilidad y respeto. Con ello se fomentará la cohesión entre los inspectores hacia la sociedad para que tomen consciencia de que el papel que desempeñan es socialmente útil; por lo que deberán considerar que todas las determinaciones que realicen impactarán en la vida de seres humanos que son empleadores y trabajadores.

Ahora bien, las auditorías éticas tienen que ver con la rendición de cuentas y la implementación de la transparencia, también ayudan a la dirección de las organizaciones en donde se debe tomar en cuenta el entorno cultural, económico y social.¹⁸³

Esto en mi propuesta se refleja en garantizar que todos los actos que celebran los inspectores del trabajo sean públicos, se propone crear una plataforma para que dichos servidores públicos puedan notificar de manera veraz el contenido de las actas que se celebren día a día, con la debida protección de datos personales.

Esta sería la forma de garantizar la transparencia en las inspecciones que se gestionan diariamente. También crearía una especie de buró de los patrones que incumplen las condiciones mínimas que la Ley Federal del Trabajo ha fijado. Lo que en el entorno de los códigos de ética generaría es que tanto los inspectores como los empleadores buscarán actuar dentro del marco legal.

d) Independencia

El artículo sexto del Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo refiere que “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su

¹⁸³ *Idem.*

empleo y los independicen de los cambios de gobierno así como de cualquier influencia exterior indebida.”¹⁸⁴

En primer lugar, se hace notar que México no ha ratificado dicho convenio, por lo que la propuesta es lograr la ratificación del mismo, lo que es viable de lograr dentro de la nueva reforma laboral que se está implementando hoy en día en el país.

También es necesario garantizar que los inspectores del trabajo gocen de estabilidad en sus puestos y que no padezcan los inminentes cambios que se dan cada sexenio en el país.

e) Exámenes

Considero prudente establecer una revisión anual mediante un examen de conocimientos técnicos y habilidades, ya que la materia laboral cambia semana a semana, esto se constata con la publicación de las jurisprudencias en el Semanario Judicial de la Federación.

Es indispensable que los inspectores del trabajo conozcan los criterios que el Poder Judicial de la Federación establece cada ocho días y que son obligatorios. Esto ayudará a comprender la realidad jurisdiccional y evidenciar qué tipos de prácticas se llevan a cabo y son sancionadas por dicho Poder.

No basta conocer la norma, sino su interpretación y los diversos ordenamientos internacionales aplicables a la realidad laboral de nuestro país. Un examen anual es esencial para mantener el perfil de excelencia requerido para ser inspector del trabajo y mantenerlo actualizado para la praxis.

¹⁸⁴ Convenio sobre la inspección del trabajo,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226

Mi propuesta es que participen asociaciones civiles u organismos no gubernamentales junto con peritos en la materia para elaborar los exámenes y gestionar su aplicación, en aras de evitar favoritismos o calificaciones sesgadas. La sanción no debe ser la destitución del puesto, sino la capacitación constante de los mismos.

La implementación de este tipo de exámenes traerá como consecuencia la actualización de dichos servidores públicos y ante la inminente evaluación se fomentará un clima de estudio entre ellos.

Se propone que los resultados de dichas evaluaciones sean públicos, protegiendo los datos personales, para crear un compromiso social entre dichos funcionarios públicos y la sociedad.

f) Objetivos

Un objetivo se define como el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr.¹⁸⁵

Partiendo de esa definición se enuncian los siguientes:

- ✓ Fomentar las inspecciones ordinarias y extraordinarios utilizando las bases de datos existentes y donde aparecen los datos de muchos empleadores.
- ✓ Lograr la empatía de los inspectores con los trabajadores que sufren vulneraciones a sus derechos fundamentales.
- ✓ Capacitar de manera constante a los inspectores.
- ✓ Lograr un aumento salarial a los servidores públicos.
- ✓ Erradicar las prácticas de corrupción entre empleadores e inspectores del trabajo.

¹⁸⁵ <https://www.significados.com/objetivo/>

Después de analizar el contexto económico y social del trabajo en México se identifica que el propio Estado ha permitido que los patrones pacten formas de contratación diversas a la laboral. Es decir, la desregulación de la legislación laboral permite que se vulneren los derechos de los trabajadores y que éstos acepten entrar al mercado laboral bajo cualquier modalidad con el único fin de conseguir dinero para cohabitar en un mundo globalizado y seguir consumiendo de manera desorbitada.

El trabajo decente es un concepto en construcción que intenta regular todas las situaciones de hecho para garantizar a los trabajadores que sus derechos sean respetados. Lo que se pretende es homogeneizar los derechos y garantías de toda persona que preste un servicio subordinado mediante el pago de una contraprestación, sin importar el título con el que se denomine. Evidenciando las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios profesionales para que los trabajadores puedan exigir el cumplimiento y respeto a los derechos fundamentales tutelados.

Como lo establece Kaplan, el capitalismo ha permitido que las relaciones de trabajo se desarrollen en un plano de desigualdad a pesar de los intentos que la Organización Internacional del Trabajo realiza desde 1999. Después de haber estudiado los instrumentos internacionales y nacionales a la luz de la regulación del trabajo, queda asentado que México tiene el compromiso de garantizar que el derecho a un trabajo decente sea efectivo y que se prohíban las prácticas que vulneren al mismo.

Los instrumentos internacionales facultan al Estado Mexicano para tomar todas las medidas necesarias en aras de implementar los mecanismos que crean adecuados para la protección de los trabajadores. No se debe perder de vista que la relación de trabajo se basa en un desequilibrio entre las partes, por lo que es necesaria la intervención del Estado para salvaguardar los intereses y derechos de los trabajadores.

A pesar de que el Poder Judicial de la Federación ha delimitado con claridad cuáles son los elementos que integran la relación laboral y cómo debe actuar la autoridad del trabajo ante la evasión de las mismas, en la praxis continúan existiendo prácticas reiteradas por los patrones en los que contratan al personal mediante contratos de carácter civil.

No se ha logrado poner fin a los abusos que existen en las contrataciones de los trabajadores, a pesar de que los instrumentos internacionales y la legislación nacional establecen los lineamientos a seguir. Además, de toda la legislación mexicana no se desprenden si existen sanciones para la evasión de las relaciones de trabajo.

La hipótesis planteada al inicio de la investigación se cumplió. La normatividad prevé que México contrajo compromisos internacionales para proteger a la clase trabajadora y evitar las prácticas que vulneren sus derechos. Sin embargo, se evidenció el cumplimiento de la hipótesis al analizar en el capítulo tercero algunos ejemplos de las formas en las que los patrones perjudican a los trabajadores.

Las relaciones laborales se disfrazan con el fin de ocultar que las contrataciones contravienen las disposiciones legales y para permitir que los empleadores eviten el pago de las cuotas de seguridad social y de la vivienda. Por lo que se cumple la hipótesis al establecer que los patrones también deben respetar y garantizar el derecho a un trabajo decente ante cualquier contratación.

La sanción económica que existe para los empleadores no es muy alta y depende de la labor de los Inspectores del Trabajo, ya que tienen que probar que existen vulneraciones a los derechos fundamentales de los empleados. También el estado ha fallado al no contar con los mecanismos necesarios para proteger a los ciudadanos que prestan algún tipo de trabajo.

Se analizó que en México existen bases de datos de diversas dependencias y organismos internacionales que resultan insuficientes para el combate a la simulación de relaciones de carácter civil. Deben existir algunas otras herramientas para lograr que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pueda expandir la inspección en el trabajo. Además resulta importante crear sanciones económicas que se apliquen con firmeza a los empleadores que incumplan con las disposiciones existentes en la normatividad interna e internacional.

En nuestro país existe la figura de los convenios de colaboración que se pueden celebrar entre diversas dependencias con el fin de fortalecer las funciones para las que fueron creados. En el caso de la materia laboral es crucial utilizar los convenios para erradicar las prácticas que los empleadores han implementado en detrimento de los trabajadores.

Las políticas públicas han sido medios para poder cambiar o crear conciencia en la población respecto a temas sensibles. Se propone utilizarlas para que la población que no ha contado con asesoría y que ignora las leyes, pueda exigir el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores.

La profesionalización de los inspectores del trabajo es urgente así como la implementación de diversas propuestas como los códigos de ética; es necesario modificar el ánimo de los mismos y lograr que colaboren con la clase trabajadora, para así lograr un cambio social profundo en el país.

Bibliografía.

LIBROS

Arellano García, Carlos, *Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica*, Editorial Porrúa, México, 4ª Ed., 2016.

- Bauman, Zygmunt, *Modernidad Líquida*, Fondo de Cultura Económica, México, 2003.
- Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Oxford University Press.
- Bouzas Ortiz, José A. Coord, *Relaciones laborales reales vs. Formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2016,.
- Braude, Lee, *Sociología del Trabajo*, trad. de Ramón Alcalde, México, Editores Asociados S.A. de México, 1978.
- Cárdenas García, Jaime, *Introducción al estudio del derecho*, México, UNAM, 2009.
- Correas, Oscar, *Sociología del Derecho y Crítica Jurídica*, Ed. Fontamara, México, 2009.
- Courtis, Christian (ed), *Observar la ley. Ensayos sobre Metodología de la Investigación Jurídica*, Madrid, Colección Estructuras y Procesos. Serie Derecho, 2006.
- Cruz del Castillo, Cintia. *et al.*, *Metodología de la investigación*, México, Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V., 2013.
- De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1996..
- De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo Segundo, Editorial Porrúa, México, 21ª Edición, 2008.
- González Blanco, Salomón, *Derecho del Trabajo*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2014.
- Hallivis Pelayo, Manuel, *Teoría General de la Interpretación*, 3a. Edición, Editorial Porrúa, México.
- Kaplan, Marcos, *Aspectos del Estado en América Latina*, México, UNAM, 1989.
- Kaplan, Marcos, *Modelos mundiales y participación social*, México, Fondo de Cultura Económica, 1974,
- Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de Trabajo*, Porrúa, UNAM, México, 1999.
- Lerma González, Héctor D., *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*, 4ª ed., Bogotá, Ecoe Ediciones, 2009.

Méndez Álvarez, Carlos E., *Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*, 2ª ed., Bogotá, McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A., 1997.

Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Tecnos, Madrid, 1979.

Pardinas, Felipe, *Metodología y Técnicas de investigación en ciencias sociales*, 2ª ed., México, Siglo xxi editores, 1984.

Santos, Boaventura de Sousa, *La caída del Angelus Novus; Ensayos para una nueva Teoría Social*, Bogotá, Ediciones Antropos Ltda., 2003.

Sánchez Sandoval, Augusto, *Epistemologías y sociología jurídica del poder*, UNAM, FES ACATLÁN, 2012.

Sautu, Ruth. et al, *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*, Buenos Aires, CLACSO, 2005.

Singer, Paul, *Economía Política del Trabajo*, trad. de Eva Grosser Lerner, México, Siglo xxi editores s.a., 1980.

Soberanes, José María y Soberanes, José Luis, *Los Derechos Humanos del Orden Jurídico Mexicano en la Constitución Política de México y en los Tratados Internacionales. Sus antecedentes y Evolución*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2016.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Compilación de Instrumentos Internacionales sobre protección de la persona aplicables en México, Tomo V-VI, Derecho Internacional del Trabajo*, 2012.

Zamora y Valencia, Miguel A., *Contratos Civiles*, Porrúa, México, 2004

FUENTES ELECTRÓNICAS

Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Carnoy, Martín, "El Trabajo Flexible en la era de la información", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2001, http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/41/recen6.pdf,

García, Brigida, La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos, *Revista Trabajo*, número 3, julio-diciembre 2006, (tercera época), <http://www.izt.uam.mx/poes/revistatrabajono.3.pdf#page=23>.

Ghai, D., (2003), Trabajo decente. Concepto e indicadores.. *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 122 (2), páginas 125-160, recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> de fecha 30 de marzo de 2017. 1999, Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Ghiotto, Luciana y Pascual, Rodrigo F., *Revista Voces en el Fénix*, Buenos Aires, Número 6, 18 de agosto de 2013, https://m.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf.

Hernández Nieto, Juan A., *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, *La desnaturalización del trabajador*, Universidad de Valladolid, Número 11, 2010, <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11391/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2010-11-Ladesnaturalizaciondeltrabajador.pdf>

Lagos A. , Ricardo, “¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?”, *Revista de la CEPAL*, Número 54, Diciembre 1994, Santiago de Chile, http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11963/054081095_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Martínez Rangel, Rubí. Et al., *El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina*, <http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n37/n37a3.pdf>.

Mosset Iturraspe, Jorge, Introducción a la simulación. Voluntad y declaración. Noción y naturaleza. Simulación y función del negocio. Simulación y buena fe. Semejanzas y Diferencias, *Revista Latinoamericana de Derecho*, México, Año III, núm. 6, julio-diciembre 2006, p. 295, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/latinoamericana-derecho/article/view/21357/19031>.

Obregón Salinas, Gonzalo Levi, *Lo Teórico y lo Práctico de los Derechos Humanos*, Thomson Reuters, México, 2018.

Organización Internacional del Trabajo, recuperado de http://www.ilo.org/madrid/eventos-y-campa%C3%B1as/WCMS_236430/lang-es/index.htm de fecha 1 de marzo de 2017. Unión Europea, recuperado de https://europa.eu/european-union/index_es.

Rueda Rodríguez, Alma Elena, "El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, p. 3, <file:///Users/aleferkr/Downloads/383-791-1-PB.pdf>.

Stiglitz, Joseph ., *El malestar de la globalización*, https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=lang_es&id=w9H2vFtNenlC&oi=fnd&pg=PT3&dq=globalizacion&ots=9CvHs66Kck&sig=Mnn2NO1vlcTjKJsX7aWCaSTJAv0#v=onepage&q=globalizacion&f=false.

Witker Velásquez, Jorge A. *et al.*, *Metodología Jurídica*, México, UNAM, McGraw_Hill, 1997, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1932/7.pdf>.

REVISTAS Y DICCIONARIOS

"Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal", *Sociologías*, año 7, No. 13, Enero-Junio de 2005.

Revista de Posgrado en Derecho de la UNAM, vol. 9, no. 16, Enero-Junio 2013

Revista Política y Sociedad, No. 34, 2000.

Diccionario de la Real Academia Española.

LEGISLACIÓN MEXICANA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil para el Distrito Federal vigente.

Ley Federal del Trabajo vigente.

Diario Oficial De La Federación, Publicación del viernes 30 de noviembre de 2012.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido como “Protocolo de San Salvador”.

Convenio relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio relativo a la Protección del Salario.

Convenio Internacional del trabajo Número 150 sobre la Administración del Trabajo: Cometido, Funciones y Organización.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Recomendación Número 81 sobre la Inspección del Trabajo.

Recomendación Número 198 sobre la Relación de Trabajo.

JURISPRUDENCIA

Tesis: I.9o.T. J/51, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, p. 1524.

Tesis: I.7o.T. J/25, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, p. 1396.

Tesis: I.6o.T. J/96, Semario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, agosto de 2009, p. 1479.

Tesis: IV.2o.T. J/1, Semario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, mayo de 1995, p. 289.

ESTADÍSTICAS

INEGI

http://www.beta.inegi.org.mx/inegi/quienes_somos.html,

<http://www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/>,

<http://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200094782&gen=2245&d=s>

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf

<http://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093972&gen=2227&d=s>

<http://www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/>,

<http://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200093783&gen=2223&d=s>

BANCO MUNDIAL

<https://www.bancomundial.org/es/what-we-do>,

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?locations=MX&view=chart>,

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS

<https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>,

<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/gasto-publico-social-ocde.htm> ,

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

<http://autogestion.stps.gob.mx:8162/pdf/2015/Nacional%202005-2017.pdf>

<https://www.gob.mx/stps/documentos/inspeccion-federal-del-trabajo-de-la-stps-protocolos-de-inspeccion>,

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200996/Protocolo_Formalizacion_del_Empleo.pdf,

<https://repositorio.stps.gob.mx/JFCA/layouts/15/start.aspx#/SitePages/Inicio.aspx>

<http://www.dgepj.cjf.gob.mx/paginas/informacionRelevante.htm?pageName=informacion%2FIndicadores.htm>,

Anexos.