



SITUACIÓN DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Estudio del caso de México.

*Carlos Reynoso Castillo*

Ciudad de México, julio de 1999

## ÍNDICE

### Introducción

1

1. Población económicamente activa
  2. Población ocupada
  3. Población asalariada
  4. Población independiente laboralmente
- Metodología y fuentes utilizadas

### I. Relaciones de Trabajo Subordinado

1. Nociones básicas, legales o jurisprudenciales de la relación

6

o contrato de trabajo

2. Nociones de empleador y trabajador
  3. Signos distintivos del contrato y de la relación de trabajo
  4. Presunciones y demás elementos que faciliten la prueba de la existencia de la relación de trabajo y del contrato de trabajo
  5. Tendencias acerca del encubrimiento de la relación de trabajo
- Agencias de empleo  
Trabajo a domicilio  
Trabajadores bajo el régimen de honorarios  
Contrataciones temporales
6. Mecanismos a disposición de la inspección del trabajo para lograr la aplicación de la legislación en caso de encubrimiento
  7. Repercusiones prácticas del encubrimiento en las relaciones de trabajo
  8. Soluciones posibles, normativas y administrativas, con nuevas formas de empleo y encubrimiento.

### II. Relaciones Triangulares

1. Nombre que reciben esas relaciones y su tratamiento jurídico
2. Modalidades significativas de relaciones triangulares existentes
3. Tendencias de las relaciones triangulares
4. Evolución cualitativa en cada caso
5. Protección de los trabajadores y problemas por falta de protección
6. Reflexión sobre soluciones posibles para atacar deficiencias de la triangulación

### III. Trabajo independiente



1. Concepto
2. Modalidades que asume
3. Tendencias del trabajo independiente
4. Régimen jurídico del trabajo independiente
5. Principales derechos y obligaciones del trabajador independiente
6. Protección de los trabajadores y problemas de falta de protección

#### IV.Casos específicos

1. Conductor en empresas de transporte
2. Vendedor(a) en gran almacén
3. Trabajadores de la construcción
4. Trabajo de mujeres

#### V. Conclusión

Anexos Estadísticos

# SITUACIÓN DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

## Estudio del caso de México.

### Introducción

Los cambios vertiginosos que presenta el panorama internacional hacia fines de siglo en el mundo, no han sido ajenos a México; el caso mexicano es uno de los ejemplos en donde de manera evidente se presentan grandes transformaciones en el ámbito económico, social y político. Inmerso en una vorágine de cambios sobre ajuste, reestructuración, políticas de estabilización, privilegio a la exportación, privatizaciones, integración económica regional, nuevos actores sociales, apertura democrática, etc. este país se ha visto en la necesidad de ir adaptando, con diversas velocidades, sus políticas y estrategias a las exigencias de un nuevo contexto.

En este marco no ha quedado fuera el mundo del trabajo y las relaciones de producción, las cuales también en los hechos están en plena evolución, a pesar de que el marco jurídico dedicado a regularlas, concretamente las leyes aplicables al caso, no han sido reformadas en los últimos años.

Los datos estadísticos revelan como el panorama laboral mexicano, y de manera específica el mercado de trabajo, presenta características que subyacen a los grandes problemas laborales del país, datos sobre los cuales conviene detenerse un momento.

#### 1. Población económicamente activa

Las cifras disponibles en materia de población económicamente activa, derivan de dos fuentes principales, por un lado del denominado Censo de Población, que se realiza cada diez años y cuya onceava versión se realizó en 1990 y, por otra parte, las Encuestas Nacionales de Empleo que se vienen realizando en periodos mas cortos. En el caso de las encuestas se cuenta con una mayor claridad de la información, ya que las preguntas planteadas a los encuestados buscan mas precisión en temáticas como la actividad económica, si los informantes han realizado alguna actividad laboral recientemente, si se está buscando trabajo, o si se está a punto de iniciar un trabajo (denominando a esta persona en las encuestas como "iniciador"), etc.

De conformidad con estas dos fuentes de información en el caso mexicano la población económicamente activa (PEA) durante 1990 ascendió a 24, 063, pasando a 31,229 en enero de 1991, 33,652 en enero de 1993, 35,558 en enero de 1995, 36,581 en enero de 1996 y finalmente 38,345 en enero de 1997. (cantidades todas éstas expresadas en miles).

De estas cifras destacan ciertas cantidades como las siguientes: en el año de 1997 de un total de 38,345 de la PEA, 31,227 trabajó, 1,110 tenía trabajo, pero no trabajó, 317 estaban a punto de iniciar algún trabajo (eran iniciadores), 4, 706 eran sin pago, y 985 buscaban trabajo (cantidades también todas éstas expresadas en miles).

#### 2. Población ocupada

Por lo que se refiere a la población ocupada, en el año también de 1997, se contaba con los siguientes indicadores: de una población total de 93, 938, 107 personas, se tenía una mayoría de población de 12 años y mas, a saber 67, 702,002, y de 26,236,105 menor de 12 años; de estas cantidades la PEA fue, como se indicaba, de 38, 344,658 contra 29,357,344 de Población Económicamente Inactiva (PEI). Aquí nos parece importante señalar cuál es la conceptualización que se hace en las



encuestas y las estadísticas de estos términos; la PEA, son todas las personas de 12 años y más que en la semana pasada de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta, mientras que la PEI son todas aquellas personas de 12 años y más que en la semana de referencia no participaron en actividades económicas, ni eran parte de la población desocupada abierta.

De la PEA de 1997, 37,359,758 era población ocupada, de los cuales 37,043,117 se encontraban trabajando, mientras que 984,900 era población desempleada abierta, es decir, son las personas de 12 años o más que sin estar ocupadas en la semana de referencia, buscaron incorporarse a alguna actividad económica en el mes previo a la semana de levantamiento de la encuesta, o entre uno o dos meses, aún cuando no lo hayan buscado en el último mes por causas ligadas al mercado de trabajo, pero que estén dispuestas a incorporarse de inmediato.

Por otra parte, de la Población Económicamente Inactiva de 1997, es decir 29,357,344, estaba disponible 296,665, integrada por estudiantes, pensionados y jubilados y, mayoritariamente, personas dedicadas a los quehaceres domésticos.

Del total de la población, 41,823,634 se encontraban en áreas más urbanizadas, mientras que 52,114,473 se encontraban en áreas menos urbanizadas. En este caso las áreas más urbanizadas son las localidades con 100,000 habitantes o más, según las cifras del Censo de Población y Vivienda de 1990, mientras que las áreas menos urbanizadas son precisamente aquellas localidades con una población inferior a 100,000 habitantes según la misma fuente.

Todas estas cantidades han venido teniendo cierta variabilidad, como puede advertirse en los anexos estadísticos de este trabajo, por ejemplo en el primer trimestre de 1997, del total de la PEA, la gran mayoría se ubicaba en una edad de entre 20 a 39 años y con bajo nivel de instrucción.

### 3. Población asalariada

En México entre los años '50 y '70 se dio un crecimiento sostenido con tasas de crecimiento de entre 6 y 7 %, tendencia que se modifica a partir de los años '70 en donde hay un periodo crítico para el sector agropecuario, así se desplaza mano de obra a los centros urbanos la cual no siempre pudo ser totalmente captada por la industria. El crecimiento económico de la época se basó sobre todo en las actividades industriales y de servicios dejando, en parte, al sector agropecuario; así por ejemplo, ese sector el agropecuario, representó en 1950 el 61 % del empleo total y para 1997 únicamente alcanzó el 25 %. (Cf. Santana Cartas A. "La dramática realidad del cambiante mercado laboral", Revista Bien Común y Gobierno, no. 54, México 1999, p. 33 y 34.).

El proceso de industrialización del país requirió fuerza de trabajo calificada, la cual ha venido mejorando al paso del tiempo, sin embargo, la incapacidad de las empresas para generar empleos y las crecientes diferencias educativas de la población marginarían a grandes grupos de población, los cuales muchas veces se ocuparon en actividades con bajos requerimientos educativos, como en el caso del sector informal.

En nuestros días los estudios en materia de medición de la cantidad de personas consideradas como asalariadas son variables, algunos muestran que por ejemplo en el año de 1991 la población asalariada fue del 50 % de la PEA, cantidad que varió a un 51% en 1997, junto con un 25 % de trabajadores por su cuenta para este mismo año.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI, en lo sucesivo) los empleadores eran en 1991 del orden del 8 % del total de la población ocupada, mientras que en 1997 ese porcentaje pasó al 5 %; según algunos analistas esa diferencia en el porcentaje, se reflejó en el aumento de otros rubros y conceptos como asalariados, trabajadores por cuenta propia y a destajo (Cf. Ordoñez Bustos

□

Dora "Algunos aspectos institucionales del mercado laboral en México", Revista Bien Común y Gobierno, no. 54, México 1999, p. 24).

Así mismo, estos mismos análisis señalan por ejemplo, que mientras que en 1991 solo el 31.04 % de la población ocupada contaba con seguridad social y otras prestaciones, ese porcentaje ha estado a la baja, ya que para 1997 solo el 28.60 % contaba con esas protecciones, quedando el resto de la población descubierta en diversos grados (Cf. Ordoñez Bustos, op. cit. p. 25); así tenemos que el porcentaje de ocupados sin prestaciones paso de 61.22 % en 1991 a 66.64 en 1997; de igual manera, de la población ocupada, el porcentaje de personas que se beneficiaban de la seguridad social y otras prestaciones pasó de 31.04 en 1991 a 28.60 en 1997.

A pesar de que las estadísticas de las encuestas nacionales no cuentan por ahora con una actualización más reciente a la de 1997, sino solo encontramos algunos estudios parciales que muestran algún sector o aspecto del comportamiento poblacional en México, según los datos disponibles, pareciera advertirse entonces que la ubicación de cada vez mayores sectores de la población en grupos carentes de alguna forma de protección, es una tendencia evidente.

La perspectiva que algunos estudios muestran sobre el comportamiento del mercado laboral en México, no parece variar, ya que se ha señalado que a partir del año 2000, entre 3 y 1.9 millones de personas pasen al mercado informal y una pequeña fracción de estos al desempleo, si estas estimaciones llegaran a concretarse, el sector informal representará el 44 % del empleo urbano total. (Cf. Grupo de Consultores Internacionales "Perspectivas del empleo nacional hacia el siglo XXI", (nota periodística comentando tal estudio, in: Diario La jornada, lunes 27 de junio de 1999, p. 24).

Otro tipo de estudios señalan que más del 70 % de las nuevas ocupaciones que se crearon entre 1991 y 1997 han sido ocupaciones no asalariadas o en muy pequeños establecimientos (de hasta 5 trabajadores). (García Brigida "Población, trabajo y desarrollo" Demos, México 1999. también nota periodística sobre la Carta Demográfica de México, coord. Raúl Benítez Zenteno. Diario La Jornada, viernes 11 junio de 1999, p.27).

Finalmente las estadísticas oficiales señalan que del total de la población ocupada, al trimestre abril-junio de 1997, o sea 37,359,758, solo aproximadamente el 52 %, es decir 19,464,796 fueron trabajadores asalariados, mientras que de ese mismo total aproximadamente el 24 % o sea 9,178,409 eran trabajadores por su cuenta, definidos para efectos estadísticos como aquellas personas que trabajan solas o apoyándose exclusivamente con fuerza de trabajo no pagada. A estos rubros, le siguen en importancia cuantitativa, los trabajadores familiares sin pago y los trabajadores a destajo (ver anexos).

#### 4. Población independiente laboralmente.

La población independiente laboralmente, entendida como aquella población que no participa de una relación de trabajo protegida por el derecho del trabajo, y en el sentido laboral de ausencia de subordinación, se ha incrementado en los últimos años. A estos casos hay que agregar aquellas situaciones y actividades que se encuentran en la frontera, entre la subordinación y la ausencia de la misma, tal es el caso por ejemplo de trabajadores que aunque participan en una relación laboral real, en los hechos no reciben las prestaciones e ingresos que de acuerdo con la legislación laboral deberían, por ejemplo es el caso de los trabajadores ocupados que ganan menos de un salario mínimo y que trabajan más de 48 hrs, los cuales, según las estadísticas oficiales, pasaron de 467 200 en 1988 a 1747,079 en 1997 (INEGI, Encuesta Nacional de Empleo, p. 23); en igual situación se encuentran los denominados "asalariados sin prestaciones", los que, según la misma fuente, pasaron de 5,627,055 en 1991 a 9,189,477 en 1997.

En los últimos años la dinámica poblacional en México ha estado influida por diversos factores, por ejemplo hubo una disminución de las tasas de mortalidad y de fecundidad, así la parte de la población en edad de trabajar aumento sensiblemente, por ejemplo las personas con edad de entre 15 a 64 años aumentó en poco mas de dos veces entre 1970 y 1995, y en los años posteriores se ha calculado que su crecimiento esté en una tasa promedio anual de 2.3 %, con lo cual la población dentro de ese rango de edad ascendería a 77 millones de personas hacia el año 2010.

Por otra parte, los cambios estructurales que se han venido operando en la economía mexicana la han orientado hacia el sector externo, buscando con ello un aumento en la productividad y competitividad para así insertarse de mejor manera en los procesos de globalización en curso a nivel mundial. Todos estos factores han venido sin duda afectando el empleo , y han influido la transformación de los puestos de trabajo existentes. Estos factores se han traducido en una disminución gradual del empleo en actividades agropecuarias y extractivas en el producto interno bruto, y en un constante y considerable aumento en la industria maquiladora de exportación. En el sector manufacturero por ejemplo, ha habido cambios también significativos, actividades tradicionales como textiles , vestido, cuero y calzado han dado paso al crecimiento de la producción de sustancias químicas, derivados del petróleo, caucho , plástico, productos metálicos, maquinaria y equipo; esto ha se ha traducido en cambios en la composición de la industria manufacturera; así, la participación en ramas de alimentos, bebidas y tabaco; y textiles, prendas de vestir, cuero y calzado disminuyó ligeramente de 31.8 % en 1991 a 31.1 % en 1995. Por su parte en las ramas mas dinámicas como la química y derivados del petróleo y metálicas básicas, se observa lo contrario, ya que su participación en el empleo aumentó de 12.9 a 13.7 % entre 1991 y 1995.

El sector servicios por su parte, desde los años setenta se ha distinguido por crear empleos, la población ocupada en ese sector pasó de ser el 26 % del total en 1960, a 54% en 1995, lo que equivale a la incorporación de 18 millones de personas en ese periodo; en este sector destacan actividades como el comercio minoristas, los servicios médicos, educativos y de esparcimiento, los servicios domésticos, de reparación y de transporte y servicios conexos.

Como las estadísticas lo muestran , la mayor parte de la población ocupada en el país trabaja en establecimientos de menos de diez empleados; ya en 1991, por ejemplo, el 60 % de las personas laboraban en este tipo de empresas, tal proporción subió al 64.5 % en 1995 (Fuente: Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000).

También cabe señalar que las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS en lo sucesivo) revelan como el aumento del empleo (y en este caso de los asegurados) en los últimos años, se ha centrado en algunas áreas de la economía, en ramas tales como son servicios para empresas, personas y hogar; así tenemos que de un total de 8,802,763 asegurados permanentes en 1994, 1, 702,865 correspondieron a este concepto; posteriormente en 1998, de un total de 10,047,624 asegurados permanentes, 2,000,293 correspondieron a este concepto. Estas cifras pudieran estar mostrando el aumento de formas no tradicionales de trabajo, como las triangulares, tema sobre al cual regresaremos mas adelante.

#### Metodología y fuentes utilizadas

El principal problema que enfrenta la investigación sobre temas poco abordados como los sugeridos en este trabajo, es la falta de estudios y estadísticas que permitan ir profundizando el análisis sobre determinados aspectos que, en nuestro caso y de manera específica, dieran cuenta de su situación en el mercado de trabajo, así como de los impactos laborales que esos cambios están dando en lo que toca a las condiciones de trabajo en un país como México. Frente a tal situación, el trabajo se

fue elaborando a partir de una estrategia de búsqueda de información en diversas direcciones:

Primero se intentó indagar si en la bibliografía existente se abordaban este tipo de problemáticas. En este caso los estudios jurídicos fueron los mas pobres, ya que en buena medida la doctrina laboralista se encuentra aun debatiendo temas tradicionales o inherentes al mundo laboral normado; en ese sentido, los trabajo de sociología o economía fueron los que de manera implícita o indirecta parecían ocuparse de alguna de las modalidades de actividad aquí estudiadas. Esta búsqueda de información resultó relativamente útil, y ofreció algunos datos aquí transcritos.

Posteriormente, ante la falta de información, se intentó conseguirla de otras fuentes, para ello se procedió a realizar dos tipos de encuestas, una con laboristas y otra serie de encuestas de campo. En el primer caso, se realizó una selección de especialistas en materia laboral (aproximadamente diez profesores universitarios) para que respondieran el cuestionario que, en algún momento de la elaboración de la investigación, se nos sugirió como apoyo. El resultado de este ejercicio fue mas bien decepcionante, ya que o bien se negaron a responder las preguntas, o bien manifestaron no conocer la mayoría de los temas ahí tratados.

Por lo que se refiere a las encuestas de campo, se llevaron a cabo, dos tipos de encuestas, una sobre empresas de subcontratación, y otra sobre ciertos sectores donde no había información como el caso de trabajadores de la construcción, taxistas y mujeres en tiendas departamentales. En el caso de las empresas que ofertaban servicios para ser subcontratadas enviamos un total de 30 cuestionarios a diversas partes de la República y en la misma Ciudad de México , con pocos resultados, la mayoría manifestó su indisposición a contestar preguntas relacionadas con la situación laboral de las personas que empleaban, por el temor y desconfianza de que tal información fuese utilizada para fines no académicos. En el caso de la encuesta a ciertos sectores específicos, se buscó contar con información de primera mano, preguntando directamente a los trabajadores involucrados, los cuales también manifestaron muchas reservas para comentar su situación laboral por el temor a perder el empleo, sin embargo la poca información que se obtuvo por esta vía aquí se encuentra reflejada.

Conviene señalar que en el caso de estas encuestas, se intentó diseñar muestras pequeñas aunque, en la medida de lo posible representativas, en atención a diversos criterios en cada caso, y sobre todo en la medida que los recursos humanos y económicos los permitieron.

Conviene señalar que en la elaboración de este trabajo, se tuvo particular dificultad en conceptualizar y luego identificar los casos de estudios sugeridos bajo la denominación de trabajo dependiente-independiente, "categoría" ésta, con la cual se buscaba ubicar aquellas situaciones de personas que, en apariencia desarrollan su actividad al margen de cualquier relación laboral pero que, sin embargo, por otro tipo de nexos, no precisamente de subordinación laboral, dependían de otros u otras personas para su trabajo. Tal situación, consideramos y llegamos a la conclusión de que es una característica, que en mayor o menor medida está presente en todos los otros casos que se comentan aquí, es por ello que no se desarrolla un capítulo específico sobre este tipo de trabajadores, en atención a que consideramos que no se trata de una categoría específica de trabajadores, sino mas bien de una característica que puede o no estar presente , en determinadas situaciones.

Finalmente para ofrecer un panorama documentado y mostrar los principales indicadores que directa o indirectamente aportan información útil para los temas tratados, se hizo una selección de estadísticas que se presenta como anexo en este trabajo.

## I. Relaciones de Trabajo Subordinado.

### 1. Nociones básicas, legales o jurisprudenciales de la relación o contrato de trabajo.

La legislación laboral en México y en particular la Ley Federal del Trabajo (LFT en lo sucesivo), establece que para que se desencadenen todos los efectos que la misma prevé, en cuanto a derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, tienen que existir por lo menos uno de los dos conceptos siguientes y que son: la relación de trabajo o el contrato de trabajo.

El artículo 20 de la LFT establece que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Como puede advertirse, además del salario que puede ser un elemento que generalmente aparece posteriormente a que se inició la relación de trabajo, dos son los elementos importantes aquí, a saber: que sea un trabajo personal (que lo preste la persona física que directamente participa en la relación laboral) y que este trabajo se realice en condiciones de subordinación (o sea, que exista la facultad de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador, en relación con el trabajo).

La ley señala que la falta de un contrato individual, será en todo caso atribuible al empleador y, llegado el caso, se tendrá por cierto todo lo que en un juicio señalare el trabajador en cuanto a sus condiciones de trabajo, claro está, salvo prueba en contrario.

Por otra parte, el mismo artículo 20 de la Ley indica que: "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". En adición a los elementos ya señalados para el caso de la relación de trabajo, en el contrato de trabajo se agrega el compromiso u obligación expresa (acuerdo de voluntades) que una persona hace al empleador para realizar determinada actividad.

Lo importante a destacar en estos dos conceptos es que ya sea que se demuestre la existencia de uno, del otro o de ambos, los efectos serán los mismos, es decir la aplicación de la legislación laboral y en particular de la LFT.

Cuando en un juicio, el empleador afirma que no existió contrato o relación de carácter laboral, sino de otra índole, le corresponderá precisamente al empleador la carga de la prueba para acreditar tal situación. Situación diferente es cuando el empleador, también en un juicio, simplemente niega que haya habido relación laboral, en este caso corresponderá entonces al trabajador la carga de la prueba para demostrar que efectivamente existió tal relación, tarea no siempre sencilla en razón de que muchas veces no cuenta con los probanzas adecuadas.

## 2. Nociones de empleador y trabajador

El artículo 8 de la LFT define al trabajador como "... 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".

Este es el concepto genérico de trabajador, ya que luego vienen otros conceptos en la ley, que en función por ejemplo del tipo de funciones realizadas, se habla de trabajadores de base y trabajadores de confianza; o bien en función del tipo de duración del contrato, se habla de trabajadores por tiempo indeterminado, eventuales, por obra determinada, etc.

Por otra parte el artículo 10 de la LFT señala que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Vale anotar que, la ley señala que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos.

### 3. Signos distintivos del contrato y de la relación de trabajo

En el contrato individual quedaran en principio, señaladas todas las obligaciones y derechos de las partes, en razón de que la ley misma señala el contenido mínimo que habrá de tener un contrato. Tanto la Constitución, en su artículo 5, como varias disposiciones de la LFT, establecen que en los contratos de trabajo no se podrán pactar restricciones a la libertad, ni pactar renunciaciones de derechos consagrados en alguna disposición legal; en el caso de que algún contrato incluyera algún acuerdo en contravención a estos principios, la o las cláusulas correspondientes serían nulas de pleno derecho y por tanto, el contrato estaría afectado de nulidad relativa por lo que toca a las cláusulas incorrectas, y en su lugar se aplicarán los criterios que la ley establezca. La falta de contrato será imputable al empleador.

Por su parte la relación de trabajo como figura jurídica con efectos en cuanto a derechos laborales exigibles, se incorporó a la LFT en México en 1970, y se define como ya se indicaba, como una situación objetiva en donde, con independencia de algún acuerdo previo y expreso, se presta un trabajo en situación de subordinación. Si bien es cierto la incorporación de este concepto a la legislación laboral ha sido un avance en la dirección de intentar dar algún tipo de protección laboral a las personas que carezcan de un documento que acredite su calidad de trabajadores, lo cierto es que en la práctica ante la falta muchas veces de pruebas documentales (como lo sería el mismo contrato), así como el criterio jurisprudencial de que la prueba de la existencia de la relación de trabajo corresponde al trabajador, la operatividad de tal concepto, sobre todo para los trabajadores, deja mucho que desear.

### 4. Presunciones y demás elementos que faciliten la prueba de la existencia de la relación de trabajo y del contrato de trabajo.

El artículo 21 de la LFT señala que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Tal presunción, como se indicaba antes, estará sujeta a que se acredite o se desvirtúe en un juicio, en el cual el trabajador muchas veces se presenta con grandes desventajas, en la medida de que carece o de una adecuada asesoría jurídica o carece de las pruebas idóneas.

### 5. Tendencias acerca del encubrimiento de la relación de trabajo. Evolución cuantitativa del encubrimiento en general y por actividad

Uno de los primeros problemas que enfrenta este tipo de planteamientos es de carácter conceptual, ya que se necesita definir, de una manera clara qué se entiende por “encubrimiento” de la relación de trabajo, ya que se trata de una expresión que no es unívoca. En un intento, discutible por cierto, de entender el tema, diríamos que en este caso hablaremos de “situaciones de encubrimiento”, en aquellos casos en donde una actividad se realiza y existan evidencias de que, para que la misma se lleve a cabo, se han realizado actos jurídicos o no jurídicos para evitar la, en otras circunstancias, “natural” aplicación de la legislación laboral.

Sin embargo, hablar de una medición o parámetro exacto que permita dar cuenta del encubrimiento de la relación de trabajo es por ahora, a nuestro juicio, prácticamente imposible, ya que no solo no se cuenta con una metodología que permita obtener la información estadística que muestre, primero las dimensiones y características y modalidades que asume tal encubrimiento, mucho menos se cuenta con información completa para explicar plenamente la evolución reciente de tal fenómeno.

Sin embargo, la información disponible como ya se indicaba, a veces permite hacer algunas presunciones, deducciones e inferencias, que son tan solo “pistas” o sospechas no siempre comprobables objetivamente.

Para efectos de este trabajo, y con todas las reservas que este tipo de constataciones nos impone, nos parece que podemos afirmar que existe una importante y marcada tendencia hacia el aumento de mecanismos, formas o modalidades que en conjunto



pudieran considerarse como formas que asume el encubrimiento de la relación laboral,

Se trata de formas que asume la actividad de una persona y que por no reunir los requisitos que la legislación laboral señala, la misma no se le aplica o solo se aplica de manera parcial; es decir, jurídicamente existe un desplazamiento del campo de aplicación del derecho del trabajo a otros campos jurídicos, en todo caso menos costosos.

Algunas de esas modalidades encubridoras son precisamente las siguientes: subcontratación o contratación externa (tema sobre el cual se hablará mas ampliamente en el capítulo III), agencias de empleo, trabajo a domicilio, trabajadores bajo el régimen honorarios, contrataciones temporales ; se trata de casos, todos ellos en los cuales se ha advertido una interesante evolución en los últimos años y sobre los que conviene hacer un breve comentario.

#### Agencias de empleo

El artículo 123-A, fracción XXV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular; se agrega además , que en la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad para ser seleccionados quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. Esta disposición constitucional ha sido retomada por la LFT en sus artículos 539-D, 539-E y 539-F, en donde se puede leer que el servicio de colocación será invariablemente gratuito para los trabajadores, y que podrán participar en la prestación de este tipo de servicios, tanto dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales y patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. Todos estos casos serán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con la finalidad de llevar un registro y control y de esa manera, poder coordinar las acciones en la materia.

En el año de 1982 se emitió un Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (Diario Oficial de la Federación, 23 de noviembre de 1982), con el cual, retomando los planteamientos constitucionales en la materia, se buscó dar un marco legal a la prestación del servicio de colocación de trabajadores de agencias particulares y oficiales con o sin fines lucrativos. En este documento se señaló que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos y no se podrá cobrar alguna inscripción o exigir retribución por cualquier concepto. Las agencias de colocación con fines lucrativos deben obtener la autorización correspondiente para realizar lícitamente actividades como tales, dicha autorización se otorgaría solo de manera excepcional. La solicitud para operar como agencia de colocación debe acompañarse de informaciones y documentos diversos (acta constitutiva, plantilla de personal, entre otros). Dichas agencias una vez autorizadas, les está prohibido participar en la contratación de extranjeros para laborar en el país, cobrar a los solicitantes, convenir que los patrones pacten que sus honorarios serán con cargo a los salarios de los trabajadores, ofrecer condiciones de empleo falsas, discriminar de alguna forma en la selección, etc. En caso de infracción a alguna de las disposiciones se les puede suspender temporalmente de la autorización de funcionamiento, revocar la autorización o multarlas.

Será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia federal, y las autoridades laborales en cada Estado, en materia local, las competentes para aplicar de esta reglamentación.



La STPS cuenta en su estructura con el Servicio Nacional de Empleo el cual, mediante diversos mecanismos administrativos, cumple con la función de vincular la oferta y la demanda de mano de obra, así como coordinar a los diversos sectores (incluyendo incluso a los privados) que realizan funciones de colocación de trabajadores

Vale la pena recordar que si bien es cierto el artículo primero del convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas de 1997 tiene un amplio espectro de modalidades a las cuales se les aplicaría, convendría analizar, en cada país, si ese ámbito de aplicación abarca finalmente a las diversas formas en que tal actividad se presenta , o si por el contrario quedan fuera algunas formas de triangulación o encubrimiento de las relaciones laborales como las que aquí se señalan.

Tanto la Ley Federal del Trabajo , como el Reglamento de 1982 , al que ya se hacía referencia, no contemplan hoy en día las diversas “aristas” que plantea el recurso a las agencias privadas de colocación y en ese sentido sería conveniente agregar algunas puntualizaciones que la actual legislación vigente en la materia en México no contempla. Algunas de esas precisiones se encuentran contenidas en el Convenio 181 que México no ha ratificado aun, a pesar de que, en su momento sí ratificó el convenio 96 (parte III) sobre agencias retribuidas de colocación (revisado), de 1949 .

#### Trabajo a domicilio.

Otra modalidad de prestación del trabajo que ha venido creciendo en los últimos años y que puede permitir la no aplicación de la legislación laboral, ha sido el trabajo a domicilio, el cual si bien es cierto cuenta con algunos antecedentes de principios de siglo, se ha venido ubicando en ciertas actividades, por ejemplo ensamblaje en diversas industrias, diversas modalidades específicas de la industria textil (por ejemplo del vestido y la confección), del calzado, etc. y en ciertas regiones del país como Michoacán, Distrito Federal , Jalisco, Guanajuato.

Existen dificultades para medir con exactitud la dimensión del trabajo a domicilio, los estudios sobre el tema dan cuenta, en el mejor de los casos, de sectores o regiones específicas, pero se carece de un análisis nacional mas o menos confiable. Así mismo, varios estudios señalan que el trabajo a domicilio es realizado predominantemente por mujeres (muchas veces amas de casa), generalmente con escasa formación educativa y profesional. Este tipo de actividad cuenta en México , desde 1931, en la LFT con un capítulo especial, normas que se complementarían en algunas regiones por ejemplo en 1952 con la adopción de criterios sobre el funcionamiento de “talleres de costura, pequeñas industrias y los que den trabajo a domicilio en el Distrito Federal”. Hoy en día la ley regula el tema con base a ciertos principios entre los que conviene destacar los siguientes: se define al contrato correspondiente como el convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituirá trabajo a domicilio (artículo 312 de la LFT); por otra parte, las condiciones de trabajo deben constar por escrito, se debe precisar, aparte de los datos de las partes, el lugar donde se prestara el trabajo, los empleadores deben registrarse previamente en un registro a cargo de la inspección del trabajo, los empleadores deben de contar con un libro de registro de trabajadores a domicilio autorizado por la inspección del trabajo el cual deberá asentar ciertos datos precisos sobre la manera como el trabajo se desempeñe, el empleador debe proporcionar una libreta en donde se registren las actividades del trabajador, existen algunas obligaciones especiales del empleador como fijar los montos salariales en lugares visibles, asentar en la libreta las pérdidas y deficiencias del trabajo, dar el trabajo en la manera convenida. Desafortunadamente en este campo no se cuenta con estudios que permitan medir el grado de cumplimiento de esta normatividad. (Cf. Reynoso Castillo C. “Trabajo a domicilio en México”, Boletín Mexicano de Derecho

□

Comparado, UNAM, Nueva Serie año XXV, no. 73, México, enero-abril 1992, pp.111- 133).

De conformidad con las encuestas realizadas para este trabajo, se pudo constatar que las disposiciones que según la LFT se deben aplicar en estos casos, son totalmente desconocidas no solo por los trabajadores involucrados en un trabajo a domicilio , sino también por los empleadores que lo ofrecen. Además de que en algunos casos, los conceptos de la ley no se corresponden con la realidad.

Trabajadores bajo el régimen honorarios.

El código civil para el Distrito Federal en su artículo 2606 prevé el contrato de prestación de servicios profesionales, en donde el que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos: Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo justamente a las costumbres del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, etc.

Como puede advertirse este tipo de contrato de naturaleza civil, reúne las elementos característicos de una relación de esta naturaleza, a saber, la prestación de un servicio, y la contraprestación, o sea el pago de una cantidad por dichos servicios, denominados en este caso honorarios. Estos honorarios cuentan con una amplia regulación fiscal para efectos de ser gravados y dar lugar a ciertos pagos de determinados impuestos (Impuesto al Valor Agregado, Impuesto Sobre la Renta, por ejemplo).

Lo interesante a señalar es este caso, es que este tipo de contratación y esta forma de remunerar un servicio, ha sido utilizado de manera creciente como figura jurídica, para normar relaciones que en principio debieran ser consideradas de carácter laboral, encubriendo así un verdadero trabajo asalariado, con el consiguiente pago y cumplimiento de obligaciones propias de su naturaleza, de tal manera que la utilización de contrataciones civiles, como ésta, en lugar de contratos laborales, ha permitido a muchas empresas disminuir costos, asumiendo en los hechos que su única obligación es el pago de los honorarios respectivos, y no pagando otras prestaciones (seguridad social, etc.).

En las encuestas realizadas para este trabajo se pudo constatar que todos los entrevistados que habían firmado contrato de este tipo, tenían horario asignado, lugar específico de trabajo y un jefe inmediato que supervisaba sus labores, siendo casos de simulación.

Frente a esta situación, como se indica en otra parte de este trabajo, el trabajador afectado cuenta con una acción legal para intentar un pleno reconocimiento de su situación laboral, se trata precisamente de la acción de reconocimiento de la relación de trabajo, en donde el trabajador deberá probar en juicio la verdadera naturaleza jurídica de la relación que lo une con el empleador; en este caso opera en favor del trabajador el planteamiento que hace la LFT en el art. 20, segundo párrafo, al establecer que “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Sin embargo, en este caso, la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador , quien deberá aportar todos los elementos de convencimiento para demostrar que en los hechos se daban todos los elementos propios de una relación laboral y de manera especial el de la subordinación, para que así, se haga acreedor de todos los derechos consagrados en las leyes laborales.

Contrataciones temporales.

La ley mexicana , al igual que la mayoría de las legislaciones de la región, impusieron desde hace tiempo el criterio de que las contrataciones debían ser por tiempo indeterminado, salvo ciertos casos de excepción (por tiempo u obra determinada), sin

embargo, en los últimos años se ha podido constatar que las formas excepcionales han empezado a ocupar un lugar importante entre en el panorama laboral mexicano. Las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) muestran un aumento de los trabajadores asegurados eventuales; aunque las cantidades muestran ciertas oscilaciones, pareciera advertirse una tendencia hacia la temporalidad limitada de los contratos, por ejemplo : se tenían registrados 1,268,219 trabajadores eventuales en 1994 , pasando luego a 884,870 en 1996, 866,048 en 1997 contra 1,213,372 en 1998 ; en 1998, por ejemplo, de este total, 483,659 correspondieron a la industria de la construcción, 537,890 ajenos a la industria de la construcción, 139,033 estacionales cañeros y 52,790 estacionales del campo en general. Para marzo de 1999 , la cantidad fue de 1,438,794 .

Así mismo, de manera general las estadísticas de la seguridad social, muestran como en tratándose de la relación entre trabajadores asegurados permanentes y eventuales registrados, los permanentes siguen superando ampliamente a los eventuales, sin embargo en este último rubro se manifiesta un aumento en fechas recientes.

6. Mecanismos a disposición de la inspección del trabajo para lograr la aplicación de la legislación laboral en caso de encubrimiento (acciones procesales).

La competencia de la inspección del trabajo en México se divide en función de la naturaleza local o federal de la industria de que se trate. Como se indicaba en alguna parte de este trabajo, en el caso mexicano la Constitución (art.123-A- fracción XXIX) señala un catálogo de industrias consideradas como de competencia federal y las que no se encuentren ahí, por excepción serán de competencia local.

A nivel federal, según la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (artículo 40), corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), entre otras competencias, las de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas a la materia laboral contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, así como, estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento. Derivadas de estas facultades, la STPS cuenta en su estructura con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual realiza visitas a los centros de trabajo; además la labor de la inspección se complementa mediante ciertas actividades específicas que se realizan en esta dependencia, como son: se califican actas de inspección, se emiten medidas para prevenir riesgos de trabajo, se instauran procedimientos administrativos sancionadores, se realizan peritajes técnicos, se orienta a las empresas y se vigila el trabajo de mujeres y menores. Entre septiembre de 1996 y agosto de 1997 se realizaron en toda el país 53,548 inspecciones a centros de trabajo de jurisdicción federal. Destaca en ese periodo la realización de 8,838 inspecciones en todo el país para vigilar los derechos de los menores trabajadores.

A nivel local, por ejemplo en el caso del Distrito Federal (Ciudad de México, capital), existe la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social (creada en enero de 1998), que cuenta con la Inspección Local del Trabajo, que programa inspecciones periódicas, notificándolas con 24 hrs. de anticipación. En esas inspecciones se revisan condiciones generales de seguridad e higiene, así como condiciones generales de trabajo.

Si bien es cierto al paso de los años este tipo de estructuras administrativas, tanto locales como federales, se han ido perfeccionando y ampliando sus acciones; sin embargo, uno de los problemas que aun subsisten sigue siendo la dificultad par cubrir todas las necesidades de inspección; la falta de recursos, la insuficiencia del personal, la capacitación de los mismos inspectores, así como la subsistente discrecionalidad de algunos de ellos en la realización de su trabajo, han permitido que la inspección del trabajo sea aun un instrumento de eficacia relativa.

Esta situación ya de por sí difícil es aun mas grave en tratándose de situaciones laborales cuya ubicación e identificación no es evidente o que, precisamente, se

desarrollan en la clandestinidad. Frente a esta situación la inspección del trabajo enfrenta aun dificultades mayores para realizar su labor de verificación del cumplimiento de la legislación laboral, ya que en muchos casos el mismo sistema jurídico está en su contra; por ejemplo, la Constitución señala que nadie podrá ser molestado en su persona y su domicilio sino es mediante mandato judicial que así lo ordene, en el caso de centros de trabajo que no están registrados o que no se tiene evidencia oficial de que funcionan como tales, para la inspección del trabajo será difícil realizar su labor.

#### 7. Repercusiones prácticas del encubrimiento en las relaciones de trabajo.

Las repercusiones prácticas del encubrimiento en las relaciones de trabajo son, de manera genérica, la inadecuada o inexistente aplicación de la legislación laboral.

En ese sentido, los diversos capítulos principales de la LFT, son derechos desconocidos en la mayoría de estos casos.

Así por ejemplo, en materia de condiciones de trabajo, en el mejor de los casos se tiene acceso a un salario mínimo, pero se carece del disfrute de otros derechos que en otras circunstancias serían incluso reclamables judicialmente, por ejemplo: horas extras, vacaciones, prima vacacional, días de descanso pagados, aguinaldo, prima de antigüedad, participación de utilidades, etc.

Así mismo, las condiciones de seguridad e higiene, no son precisamente las que de acuerdo con la normatividad vigente debieran existir; como ya se indicaba, en muchos casos, los "centros de trabajo" o son los mismos domicilios de los trabajadores o sus familias o se realiza en lugares que no reúnen las condiciones mínimas de higiene y seguridad laboral. Esta situación provoca mayores riesgos y accidentes profesionales, los cuales, de igual manera, no pueden ser atendidos por una seguridad social que, en la mayoría de los casos, desconoce a estos trabajadores.

Las condiciones en que se realiza este tipo de labores (lugares aislados, participación de familiares, gran participación de fuerza de trabajo femenina, etc.) son poco favorables para la organización gremial, y a pesar de que en casos aislados ha habido intentos de asociarse, las organizaciones sindicales o son desconocidas, o las que llegan a tener algún grado de participación, son mas sensibles a los planteamientos del empleador que a los de los trabajadores.

Por su parte la administración de justicia, no registra un tratamiento o clasificación diferente para estos trabajadores, en el caso de que presenten una demanda por incumplimiento de derechos laborales, lo cierto es que entre los abogados litigantes existe el consenso de que resulta mas difícil realizar la defensa de un trabajador en estas circunstancias, en donde de manera sistemática si se logra emplazar a juicio a un patrón, éste asumirá como estrategia el negar la existencia misma de la relación laboral.

#### 8. Soluciones posibles, normativas y administrativas, con nuevas formas de empleo y encubrimiento.

Si se parte de la premisa de que la aplicación plena del derecho del trabajo es uno de los objetivos a lograr en todas las relaciones laborales, entonces deberían realizarse los ajustes necesarios a dicha legislación para que exista una mayor viabilidad de cumplimiento de sus normas.

En el ámbito normativo, la LFT tiene que incorporar diversos cambios por medio de los cuales de forma directa o indirecta se combatan las diversas formas de encubrimiento de relaciones laborales que se vienen presentando de manera creciente. Algunos de esos ajustes a la legislación podrían ser en el caso de las presunciones de la existencia de la relación laboral, agregando que tal presunción existirá no solo en los casos actualmente previstos en la ley, sino también en otros; así mismo, la carga de la prueba ante una acción de reconocimiento de la relación de trabajo debiera estar mas equilibrada, entre empleador y trabajador, en aquellos casos en donde la

presunción de que en los hechos existe una relación de trabajo , es mas fundada que en otros.

En el ámbito administrativo, la actualización del marco legal que regula las actividades de la inspección del trabajo, sería una tarea necesaria. Esta revisión tendrían que realizarse por lo menos en dos niveles:

Uno, el que se refiere a la estructura y organización de las instancias , federales y locales, encargadas de esta función, buscando contar con un plan de desarrollo de dichas instancias a corto y mediano plazo; este trabajo implicaría realizar un diagnóstico serio del como se han venido realizando sus actividades y como se podría mejorar su eficiencia en el futuro; así mismo, la búsqueda de políticas y mecanismos que permitan contar con una mayor homogeneidad entre las prácticas federales y las locales sería deseable, el acercamiento entre las instancias de inspección federal y local debiera tender hacia contar con los mismos criterios de supervisión y, sobre todo, los mismos criterios de sanción, en este caso, la posibilidad de contar con una sola estructura (con competencia federal y local) no debe descartarse.

Todo este esquema no estará completo si no se analiza, revisa y actualiza así mismo, el marco jurídico laboral que regula la actuación de los mismos inspectores del trabajo, la puesta al día de sus propias condiciones de trabajo ( incluyendo su estabilidad laboral y su remuneración) son requisitos indispensables para que cualquier modificación funcione.

Dos, por otra parte, la actualización del marco legal debe incluir un análisis profundo de las actuales competencias y facultades de la inspección del trabajo para detectar los “espacios normativos” que de una u otra forma están siendo obstáculo para realizar su labor y ampliar sus facultades , contemplando no solo, lo que podríamos denominar, facultades ordinarias, como las que actualmente rigen su actuación, sino incluso ver la posibilidad de incluir facultades extraordinarias, que permitieran en ciertas circunstancias acercarse a las formas de encubrimiento a las que ya se hacía mención.

Pero las posibles soluciones tal vez no debieran limitarse al terreno laboral y administrativo, sino que tal vez otras áreas del orden jurídico podrían dar apoyo para lograr el cumplimiento y respeto de las normas laborales, así por ejemplo, el derecho fiscal e incluso el derecho penal. El derecho fiscal, tratando de estimular con ventajas o tratamientos privilegiados a los empleadores que demuestren contar con una aplicación mínima y correcta de los derechos laborales. En el terreno penal, en el desarrollo del denominado derecho penal laboral, se podría explorar la posibilidad de incluir en los códigos penales, tipos penales que, bajo ciertas circunstancias, sancionen los esquemas maquinados de fraude a la ley o las prácticas en donde, de manera evidente, se pueda constatar que alguien se está beneficiando con el incumplimiento del derecho del trabajo.

## II Relaciones Triangulares

### 1. Nombre que reciben esas relaciones y su tratamiento jurídico

En el caso mexicano, el termino “Subcontratación” se ha venido utilizando, incluso por instancias gubernamentales, para referirse a aquellos casos en que una empresa pacta, con otra empresa o persona física, la realización de una parte de su proceso productivo. Se trata de una modalidad que, como se verá mas adelante, ha aumentado en los últimos años e incluso ha sido fomentada por el Gobierno mexicano.

Por lo que toca el régimen jurídico aplicable a estos casos, las normas se ubican ya sea en el derecho civil o mercantil o bien en el derecho del trabajo, es por ello que es conveniente distinguir varios aspectos que se plantean en tales situaciones: a) uno, es el régimen jurídico aplicable entre la empresa subcontratante (la que demanda el servicio) , y la subcontratada (la que oferta y realiza el servicio), b) otro, es el régimen aplicable a la empresa subcontratada y sus trabajadores, c) y finalmente las

normas referidas a las posibles relaciones entre los trabajadores de una empresa y los trabajadores de la otra.

a) El primer caso, la relación entre la empresa subcontratante y la subcontratada se sitúa en el terreno del derecho civil o el mercantil, asumiendo la forma de un acuerdo de voluntades formalizándose por medio de un contrato, conteniendo entre otras cosas el objeto, lugar de ejecución, derechos y obligaciones de las partes, montos por el servicio y señalando generalmente que, en caso de diferencias en la interpretación de dicho contrato o de un litigio derivado de su aplicación, la instancia para dirimir las diferencias, serán invariablemente los tribunales civiles ubicados en alguna localidad.

Cabe señalar que una cláusula que de manera recurrente aparece en estos contratos es que la empresa subcontratada (persona física o moral) manifiesta que cuenta con los recursos humanos y materiales para la realización del servicio pactado y que, además, asume todas las responsabilidades y obligaciones de tipo laboral que pudieran derivarse con sus respectivos trabajadores; en algunos casos, este tipo de manifestaciones se acompañan de un compromiso de la empresa subcontratada de “dejar a salvo y libre de cualquier reclamo” a la empresa subcontratante, lo cual quiere decir que ante una eventual demanda por ejemplo de tipo laboral de algún trabajador de la empresa subcontratada en contra de la subcontratante, la empresa subcontratada puede, si así lo pactó, no solo hacer frente a tales reclamos, sino incluso asumir su defensa legal ante tribunales. En el fondo, uno de los principios que guían en este caso la redacción de los contratos sobre los aspectos laborales, es borrar cualquier vestigio de nexo o compromiso laboral entre los trabajadores de la empresa subcontratada y la subcontratante a pesar de los señalamientos que sobre este aspecto hace la ley, y que se comentarán mas adelante.

b) Otro aspecto, es el que se refiere al régimen aplicable a la empresa subcontratada y sus trabajadores. En este caso, estamos en presencia de una relación “típica” de trabajo entre una empresa y sus trabajadores, en donde puede existir o no un contrato de trabajo con las características que para tales fines señala la ley mexicana, es decir, el contrato individual de trabajo deberá incluir entre otras cosas, nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y empleador, el tipo de duración del contrato, el tipo de servicio que habrán de prestarse, el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo, la duración de la jornada, la forma y el monto del salario, el día de pago, etc.<sup>1</sup> En estos casos se presentan claramente los elementos de subordinación y trabajo personal, necesarios para que la legislación laboral y de seguridad social sean aplicables. El incumplimiento del contrato de trabajo o de la legislación laboral podría derivar en un litigio, donde los tribunales laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje) serían las instancias competentes.

c) Vale la pena recordar, que la ley mexicana atribuye algunos efectos legales a partir de la identificación del destino de la producción de la empresa subcontratada, así solo habrá consecuencias jurídico laborales cuando la empresa subcontratada destine cierta cantidad de su producción a otra empresa

La LFT establece ciertas normas referidas a las posibles relaciones entre los trabajadores de la empresa subcontratante y los trabajadores de la empresa subcontratada. La ley establece dos hipótesis posibles que son:

---

<sup>1</sup> Conviene señalar que en muchas ocasiones el elemento que varía es el lugar de ejecución del trabajo, el cual generalmente no es el de la empresa, sino de un tercero; a esta circunstancia la legislación no siempre le da un significado específico que se traduzca en efectos diferentes de aquellos de una relación de trabajo que se ejecute en el domicilio de la empresa; sin embargo, este elemento podría permitir la inclusión en la ley de alguna presunción con efectos legales. Aquí lo importante sería, aportar elementos que dejen a salvo los casos en que tal situación es legal y normal, de aquellos en donde se trate de una maniobra para evadir la aplicación de la ley.

c.1 La ley señala (art. 13) que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de la obra o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

c.2 La segunda hipótesis que la ley prevé es el caso de una empresa que ejecute, dice la ley, obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no disponga de los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Se trata en concreto de dos posibilidades, en una en donde una empresa concentra sus actividades, ya de manera principal, ya de manera exclusiva para otra, y en ambos supuestos, la ley establece algunos efectos específicos, que serían: 1. la empresa beneficiaria (subcontratante) será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y 2. los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecutan trabajos similares en la empresa beneficiaria. La ley señala que en estos casos para dirimir la proporción a que se hace referencia, se tomarán en cuenta las diferencias que existen en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas, así como las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Conviene precisar que la “solidaridad” a la que se refiere la ley, solo se presentaría en el caso en que la empresa subcontratada no contara con los elementos suficientes para hacer frente a sus compromisos con sus trabajadores.

Conviene insistir que estas hipótesis nada tienen que ver con los casos de intermediarios o agencias de colocación, a los cuales la ley dedica otras reglas específicas, y respecto de los que ya se ha hecho mención en este trabajo.

2. Modalidades significativas de relaciones triangulares existentes ( Situaciones de fraude o simulación para evadir obligaciones laborales).

En el caso de México sería muy arriesgado hablar de la existencia de un fraude cuando haya relaciones laborales que nazcan bajo este tipo de relaciones jurídicas (subcontratación) entre empresas, ya que los actos jurídicos que las recubren son actos perfectamente legales y reconocidos por el derecho , ya civil , mercantil o laboral, según el caso.

Lo cierto es como se indicaba, que una de las mas importantes motivaciones de una empresa para recurrir a la subcontratación de alguna parte de su proceso productivo , es sin duda la disminución de los costos y, por consiguiente, el aumento por esa vía, de sus ganancias. Esta situación obedece, entre otras razones, al hecho de que muchas veces la empresa subcontratante pagaría costos mas elevados si de manera directa realizara la labor subcontratada, ya sea por que existe ya un contrato colectivo que tiene prestaciones por encima de las de la ley, ya sea porque existe un sindicato que tendría injerencia en la contratación de los nuevos trabajadores, etc. Solo desde esta perspectiva se podría hablar de “simulación” o “fraude”, si se parte de que , en otras circunstancias, la subcontratación reduce para el subcontratante los costos laborales que tendría que cubrir en caso de operar de manera directa y en tanto que empleador las actividades que “delega”. De igual manera difícilmente podríamos hablar de simulación o fraude , cuando se trata , como ya se señalaba, de actividades y mecanismos fomentados y auspiciados por el mismo Gobierno.

3. Tendencias de las relaciones triangulares

En el caso de México, la tendencia importante y destacable en este tipo de relaciones jurídicas, ha sido su aumento considerable en los últimos años, no solo porque como se indica en otra parte de este trabajo, existe un número creciente de empresas que

ofertan sus servicios a otras empresas bajo esta modalidad, sino también porque existe un fomento de este tipo de relaciones como parte de una estrategia de política económica del Gobierno mexicano en los últimos años. En efecto, en México existe el Sistema para la Subcontratación Industrial (SSI) que es un directorio de proveedores de procesos industriales, el cual cuenta con la información especializada sobre las capacidades productivas de esas empresas. La consulta de este sistema puede hacerse vía internet (dirección: [www.secofi-siem.gob.mx](http://www.secofi-siem.gob.mx)). La inclusión de una empresa en el SSI se hace previa validación y verificación de la información que las empresas proporcionan por parte de consultores especializados; las ventajas que ofrece este sistema, dicen las autoridades, es que se pueden difundir y consultar las ofertas de procesos con capacidad disponible para subcontratar, se establece un enlace entre la oferta y la demanda y puede haber un contacto inmediato con la empresa seleccionada.

Si bien es cierto como ya se indicaba, existe una gran dificultad para saber con exactitud finalmente en cuáles sectores económicos es donde la subcontratación se presenta con mayor magnitud, en el caso de SSI se invita de manera expresa y directa a las pequeñas, medianas y grandes empresas de las industrias del plástico, metalmecánica, eléctrico, electrónica, textil y confección (y a partir de 1997 se integran los sectores farmacológico, cuero y calzado, conservas alimenticias y muebles de madera), para que oferten sus servicios bajo esta modalidad; en ese sentido, pudiéramos inferir que es precisamente en estos sectores productivos en los cuales hay una mayor demanda por subcontratar.

Los escasos intentos por cuantificar los alcances de este tipo de relaciones arrojan diversos números, hay quienes señala que el mercado de subcontratación de servicios en México vale entre 150 y 200 millones de dólares y que está conformado por menos de cien empresas entre las que destacan Anderson Consulting, Coopers & Lybrand, Deloitte & Touche, Price Waterhouse y KPMG, las que prestan servicios externos, principalmente de contabilidad y nómina, a unas 500 empresas mexicanas, pero su mercado potencial supera las cinco mil firmas; se agrega, además que los costos de operación de una empresa se pueden reducir hasta en 40 % por esta vía (Yalin Cacho, Diario El Financiero, México, 31 agosto 1998). Hay sectores como el automotriz, el calzado y vestido, en donde el desarrollo de la subcontratación es aun incipiente pero se le ve con un gran potencial y expectativa de crecimiento.

El aumento de la subcontratación en México se ha dado de manera mas acelerada y variada, en ciertas regiones del país; así, en Nuevo León diversas empresas han "delegado" en empresas especializadas ciertas áreas que antes atendían ellas de manera directa, por ejemplo, en empresas como Hylsa y Fibras Químicas se procedió a eliminar el departamento de computación y dejarlo en empresas líderes en se campo, Hylse suprimió su Gerencia de Sistemas y subcontrató a IBM; así mismo, en el área de producción se contrató a Hecket (compañía estadounidense) para que se ocupase de todo el movimiento de materiales dentro de la empresa. En algunos de estos casos la reducción de personal y despidos se dio de manera particular, ya que en estas empresas la empresa subcontratada asumió el compromiso de recontratar a los mismos trabajadores que antes se desempeñaban en las empresas. ( Cf. Pozas Ma. de los A. "Tendencias recientes de la organización de la industria en Monterrey", in: Zapata F. (Coord.) "¿Flexibles y productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México, El Colegio de México, México 1998, p.74). En estos casos cabe señalar que si bien es cierto resulta positiva la posibilidad de recontratación de los trabajadores, situación que no es común, para evitar su desempleo, esa nueva relación laboral se hace jurídicamente, con personas diferentes desconociendo generalmente así los derechos laborales que se hubiesen generado al amparo de la primera relación laboral, sobre todo desconociendo la antigüedad acumulada de los trabajadores; tal situación es grave si se cuenta como en México con un sistema de otorgamiento de prestaciones laborales en donde las mismas dependen en buena medida de la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Otros ejemplos fueron los casos de la

subcontratación de labores de mantenimiento y limpieza de equipo en varias empresas de la región.

Otros estudios de caso, por ejemplo en la empresa Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas ( Sicartsa), en el Estado de Michoacán, muestran que “con la acción del subcontratismo, la fuerza de trabajo es suministrada en condiciones de menor resistencia y mayor docilidad a la movilidad, a la extensión del jornal y a los bajos salarios, labora en circunstancias deplorables de seguridad en el trabajo y nulas en lo social, es objeto de discriminación, marginación y penalización, al operar sin relaciones contractuales de por medio”. En tratándose de empresas que suministran personal, en los convenios que celebran la empresa subcontratante y la subcontratada, se puede leer que la empresa “se reserva el derecho de calificar y aceptar el personal que deberá suministrar el contratista de acuerdo con la categoría solicitada, de la misma forma podrá elaborar exámenes tanto teóricos como prácticos a cada uno de los elementos que aporte el contratista” (Cf. Martínez Aparicio J. “Flexibilidad y productividad en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas (Sicartsa)”, in: Zapata F. (Coord.) “¿Flexibles y productivos?. Estudios sobre flexibilidad laboral en México, El Colegio de México, México 1998, p. 308- 309).

En algunos otros casos particulares el aumento de trabajadores incorporados a las empresa por esta vía ha ido en aumento, por ejemplo en la empresa IBM en Guadalajara inició con 90 % de personal propio y solo 10% por esta vía, hoy en día aproximadamente el 85 % del personal es “complementario” es decir contratado por esta vía.

Finalmente por lo que se refiere a la cuantificación de esta modalidad , como ya se indicaba, a lo único que generalmente podemos llegar es a hacer inferencias que nos permitan advertir, con todas las reservas del caso, la dimensión del tema. En adición a los datos anteriores conviene señalar la existencia de un estudio denominado Intercensal del Seguimiento de Establecimientos Grandes y de Empresas de 1996, en donde se resumen las principales características de sectores de actividad como el minero y extracción de petróleo, manufacturero, electricidad, comercial, de servicios (no financieros) y de transportes, con datos que se refieren a 1995. En una de estas estadísticas (referidas precisamente para 1995), se muestra como el total nacional de unidades económicas fue de 98 747, así mismo, del total de personal ocupado (promedio) en dicho periodo 4,798,165 correspondió a una unidad económica, mientras que 222,321 correspondió a otra razón social, y de esta última cantidad, casi una cuarta parte, es decir 60,665 realizó “actividades de apoyo”, definidas en estas estadísticas como las personas que trabajaron en la unidad económica, pero que no dependen administrativamente de la misma, incluye: personal de vigilancia, mantenimiento, limpieza, etc. y se excluye a personas que prestaron sus servicios profesionales a base de honorarios, comisiones, igualas, etc.

#### 4. Evolución cualitativa en cada caso.

Si bien es cierto, las estadísticas muestran un creciente aumento de la subcontratación en México, conviene destacar el caso del también aumento de las empresas denominadas de administración de personal. En este como en los otros casos, no existen estudios que permitan tener una información completa sobre la cantidad de empresas que hoy en día están ofertando estos servicios. En algunos casos se trata de una modalidad de subcontratación en la cual, diversas obligaciones que debería asumir de manera directa el empleador, ahora se encomiendan a una empresa distinta jurídicamente a la primera, en algunos casos el acto jurídico que relaciona a esas dos empresas es un contrato de naturaleza civil que presenta las siguientes características: se denomina en ocasiones “contrato de suministro de personal”, en donde la empresa ofertante del servicio se compromete a suministrar determinado personal cuyas características se detallan en alguna parte del contrato. La empresa suministradora, asume expresamente que es el único patrón del personal suministrado, será quien

cubra directamente los salarios y demás prestaciones a que tengan derecho los trabajadores suministrados.

La expresión que jurídicamente asume este tipo de esquemas se refleja en los contratos que suscriben las empresas demandantes del servicio y las subcontratadas, en donde es común encontrar que el contratista o subcontratado, en tanto que patrón, asume la calidad de tal y será el único responsable de las obligaciones derivadas de las disposiciones legales y demás ordenamientos en materia de trabajo y seguridad social. Así mismo, la subcontratada conviene en responder de todas las reclamaciones que sus trabajadores presenten en su contra o contra de la empresa subcontratante, en relación con los trabajos que ampara el contrato o convenio correspondiente, por lo que no se podrá declarar a la empresa como responsable solidaria ni como patrón sustituto.

La empresa suministradora, por estos servicios cobrará honorarios, sujetos al régimen fiscal de prestación de servicios, se trata en algunos casos de un porcentaje, generalmente, sobre la nómina que pague a los trabajadores suministrados. La relación entre las dos empresas, en algunos casos se ve complementada con obligaciones durante la ejecución del contrato, como la obligación de dar informes sobre el desempeño de los trabajadores, modificaciones en las prestaciones otorgadas, reducciones de personal, irregularidades en su actuación, alteraciones en la prestación del trabajo, entre otras; así mismo, en algunos casos la empresa suministradora de personal con el fin de garantizar su responsabilidad laboral frente a los trabajadores suministrados, otorga una fianza, garantizando así, el cabal cumplimiento de los compromisos pactados.

Con esta modalidad y en razón de que la empresa suministradora de personal asume de manera directa toda la responsabilidad laboral, al empresa contratante de sus servicios no tendrá que hacer frente a compromisos ante la seguridad social, pago de impuestos derivados de una relación laboral, pagos al sistema de ahorro para el retiro, ni llegado el caso, atender litigios ante los tribunales laborales iniciados por los trabajadores involucrados, ya que los servicios contratados incluyen en la mayoría de los casos la asesoría jurídico laboral ante las instancias competentes.

##### 5. Protección de los trabajadores y problemas por falta de protección.

Nos parece que lo que se presenta, desde el punto de vista laboral es más bien una situación paradójica, ya que si bien por un lado, estos mecanismos se diseñan e implementan con apego al derecho nacional, también por otro lado se trata de formas que eliminan o limitarían la aplicación plena del derecho del trabajo; todo esto se traduce en diversos grados de protección o desprotección, entre los trabajadores de la empresa subcontratante y aquellos trabajadores de la empresa subcontratada, en donde se puede presumir, salvo prueba en contrario, que las prestaciones y en general la situación laboral de los trabajadores de la segunda son menores y más precaria que los de la primera. De esta manera, es común encontrar informaciones sobre todo periodísticas que señalan la existencia de jornadas menores y discontinuas, modificaciones de prestaciones económicas o servicios sociales ya obtenidos. Algunos trabajos señalan que "El traslado de procesos productivos a subcontratistas frecuentemente conlleva que estos estándares (estándares legales) se infrinjan aun más puesto que prioritariamente los subcontratistas pequeños apuestan a lograr ventajas de costo dejando a un lado tales estándares". (Cf. Altenburg Tilman, Bosse Dorte, Brunzema Thorsten, Eckhardt J. Unger Barbara y Zeeb Stefan "Desarrollo y fomento de la subcontratación industrial en México", Materiales de Trabajo, no. 6, Friedrich Ebert Stiftung, México 1998, p. 101). Otros estudios indican, por ejemplo, que la eliminación de ciertas prestaciones como el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es una de las principales motivaciones para la creación de empresas de mano de obra. Así mismo, en muchas ocasiones esas empresas aparte de no generar utilidades, llegan a ser insolventes, con las consiguientes dificultades de reclamarle alguna responsabilidad.

(Cf. De Buen N. "Las empresas de mano de obra", Memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Tlaxcala, Tlaxcala, 17-19 noviembre 1997, p. 142.)

Por lo que toca a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados por esta vía, la misma queda severamente cuestionada, ya que en ocasiones las posibilidades de despido quedan sujetas a que así lo decida e indique la empresa subcontratante y empleadora directa del trabajador. En estos casos es común encontrar contratos individuales de estos trabajadores en donde se considere como "falta de probidad" (causal ambigua, aunque prevista expresamente en el artículo 47 de la LFT) el hecho de no ser aceptado o simplemente que ya no quiera sus servicios la empresa subcontratante. En otros casos específicos se puede advertir que "en los casos en que el personal del subcontratista cometa algunas faltas, particularmente de asistencia o de exceso de velocidad en el interior de la planta, la empresa tiene la facultad de efectuar descuentos sobre el pago del servicio prestado: de un salario mínimo por cada incidencia de exceso de velocidad; y 10 % del importe de una jornada por cada categoría faltante a las labores, además de que el subcontratista estará obligado a reponer la ausencia con personal de calidad similar o bien podrá imponer un doble turno a los trabajadores con cargo al subcontratista y, en última instancia, la empresa podrá reponer el personal faltante" ( Cf. Martínez Aparicio J, "Flexibilidad y productividad laboral en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas" in: Zapata F. (Coord) ¿Flexibles y productivos?, Estudios sobre flexibilidad laboral en México, Colegio de México, México 1998, p. 310).

En algunos casos de subcontratismo Sicartsa, por ejemplo, la empresa recomienda que la subcontratada inscriba a sus empleados en el Seguro Social (IMSS) y se señala el compromiso de que se le proporcione el personal en las condiciones y equipo de seguridad adecuado.

En cuanto a los derechos colectivos, existe gran dificultad para detectar la manera como en este tipo de relaciones se plantea el posible ejercicio de ciertos derechos como serían por ejemplo la libertad sindical y con ella la posibilidad de constituir sindicatos; sin embargo, vale la pena recordar que según algunos estudios, en el caso mexicano solo entre el 18 y el 25 % de la población económicamente activa está sindicalizada, lo cual querría decir que del total de trabajadores empleados en el sector formal cerca de la mitad estarían sindicalizados, mientras que el sector servicios y comercio se caracterizan por estar poco organizados. En estos análisis se señala que el proceso de flexibilización de las relaciones laborales en el que México está inmerso desde hace varios años se ha traducido, entre otras cosas, en la creación de "una zona de virtual desregulación sindical" en donde la inversión extranjera está encontrando una ausencia de representación sindical; tal panorama se presenta básicamente en el sector de la industria maquiladora. Si bien es cierto esta situación es mas o menos normal en empresas pequeñas, acá la novedad es que en muchas veces se trata de empresas relativamente grandes, cabe señalar que las maquiladoras cuentan en promedio con poco más de 250 obreros por establecimiento. ( Cf. Ilan Bizberg "Los efectos de la apertura comercial sobre el mercado laboral y las relaciones industriales en México", in: Vega Canovas G. (Coord.) Liberación económica y libre comercio en América del Norte, El Colegio de México, México 1993, p. 177-178 ).

Algunos testimonios de trabajadores empleados en este sector manifiestan que aparte de haber un escaso o nulo cumplimiento de reglamentos de seguridad e higiene, existe una "férrea" oposición patronal para la constitución de sindicatos. En ciudades fronterizas del norte de México como Tijuana, Ciudad Juárez, Nogales, Chihuahua, Reynosa o Matamoros se concentra buena parte de este tipo de empresas maquiladoras; por ejemplo en Ciudad Juárez se ubican 18 parques industriales de importantes empresas transnacionales la mayoría de capital 100% estadounidense (Delphi, Ford, General Electric, Thomson, Lear, Valeo, Automotive, Marsh, entre

otras), en donde laboran en conjunto 240 mil obreros, de los que solo el 20 % esta "formalmente" sindicalizado, es decir que paga cuotas sindicales, aunque no se entere de las gestiones de sus representantes ante los empleadores (Cf. Fabiola Martínez "Industria exportadora. Violaciones a la LFT y bajos costos, base de expansión de maquiladoras", , Diario la Jornada, 18 de junio de 1999).

Entre las principales centrales obreras en México las opiniones sobre la subcontratación están divididas, mientras que la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de creación mas reciente, propone la reglamentación de estas nuevas modalidades de trabajo, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) se oponen a la subcontratación.

En materia de negociación colectiva algunos autores señalan que se ha convenido con los sindicatos la subcontratación del propio personal agremiado a ellos, para prestar el servicio en jornadas menores o discontinuas o a veces dos o tres días a la semana; ante tal situación, se agrega, los sindicatos han preferido capacitar a sus agremiados en dos o tres actividades complementarias de su oficio original; este esquema de operación se usa desde hace varios años en empresas textiles, de confección de ropa, calzado, juguetes y artículos deportivos principalmente. (Barajas Montes de Oca S. "La nueva estructura del mercado laboral", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, no. 91 enero-abril 1991, UNAM- IJJ, México, p. 40).

Un detalle para anotar, es que los mismos subcontratistas en algunos casos han empezado a agruparse, por ejemplo la Industria Nacional de Autopartes, la Asociación Nacional de Proveedores de la Industria del Calzado, la Asociación de Industrias de Maquilado en Chihuahua, la Asociación de Proveedores de la Industria Maquiladora de Exportación; estas organizaciones de empleadores han surgido , según ellos mismos lo han manifestado, como una medida para protegerse contra los métodos desleales aplicados por los grandes contratistas.(Cf. Altenburg T. Bosse D, Brunzema T. Eckart J, Unger B. Zeeb S. op. cit. p. 99).

Los litigios que eventualmente se plantean ante los tribunales y que tienen su origen en este tipo de relaciones laborales , se inician y tramitan como cualquier otro juicio, lo cual dificulta identificar en qué casos estamos en presencia de trabajadores de la subcontratación.

6. Reflexión sobre soluciones posibles para atacar deficiencias de la triangulación

Desde la perspectiva planteada en este trabajo, las soluciones posibles para atacar las implicaciones nocivas de la triangulación, tendrían que darse en diferentes planos, empezando por supuesto por el jurídico. En ese sentido, el punto en el que las normas jurídicas sobre el tema podrían intentar centrar su atención, es el que se refiere a la necesidad de contar con reglas y mecanismos que permitieran eliminar los diferentes grados de protección que se dan entre los trabajadores de la empresa subcontratante y los de la subcontratada, de esta manera se inhibiría el recurrir a la subcontratación como una forma de evadir la aplicación de las leyes laborales.

Este criterio tendría que agregarse a la política económica nacional que, como ya se indicaba, ha venido fomentando en los últimos años el recurso a la subcontratación; en otras palabras, la incorporación, por ejemplo al SSI, debiera incluir el compromiso y luego la constatación de que dichas empresas están ofertando sus servicios, por lo menos en estricto cumplimiento de la LFT.

Si bien es cierto en México, como ya se indicaba, la LFT en las pocas normas que directa o indirectamente se refieren al tema, señala que en estas circunstancias los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo "proporcionadas" a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Pareciera entonces que este planteamiento de la ley daría derecho a los trabajadores de una empresa subcontratada, llegado el caso, (no se sabe si de manera individual o

colectiva) para intentar una acción legal en contra de su empleador para que este proceda a "igualar" las condiciones de trabajo. Esta posibilidad si es que existe, hay duda de que fuera procedente, tendría que dirimirse mediante un juicio ante las juntas de conciliación y arbitraje en donde la empresa subcontratante o beneficiaria pudiera responder solidariamente llegado el caso, de las obligaciones laborales con dichos trabajadores. Esta posibilidad se enfrenta a muchas dificultades prácticas, ya que la misma ley y la interpretación que de la misma ha hecho la jurisprudencia, dificulta que los requisitos de igualdad , para que entonces procediera la igualación de condiciones admiten matices no siempre salvables.

Las estrategias jurídicas, que frente a estas situaciones se podrían seguir, dependen del momento en el cuál se deseara intervenir para eliminar simulaciones, nosotros advertimos por lo menos tres momentos en los cuales la ley pudiera señalar criterios mas estrictos que los que actualmente se tienen y que son:

1. En el momento del nacimiento de la relación jurídica entre la empresa subcontratante y la subcontratada (contrato u otro acto jurídico). En este caso si bien es cierto se está en el terreno del derecho privado y la libre voluntad de las partes es la regla , en la medida que esa relación jurídica puede tener consecuencias y perjuicios sociales, se podrían agregar requisitos de forma para la legal existencia de ese tipo de contrataciones. Entre esos requisitos de forma podrían estar los siguientes: que se cuente con una autorización de las autoridades laborales competentes (Justicia laboral o Ministerios de Trabajo). Otra posibilidad es que se contara con un sistema de subcontratación (registro u otra modalidad) como el que ya existe en México (SSI), que no estuviera orientado exclusivamente por criterios e intereses mercantiles, sino que, como ya se anotaba, tuviera alguna participación de las instancias laborales competentes para vigilar y prevenir las simulaciones.

2. Otro momento de regulación podría ser, ya en la ejecución de la actividades subcontratadas, en donde , por ejemplo, la inspección de trabajo de manera expresa (ya que tácitamente tiene genéricamente hoy en día otorgada esa facultad de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral) pudiera tener competencia para constituirse en aquellas empresas que mantienen una relación de subcontratación (ambas) y detectar aquellos casos en donde la subcontratación ha sido utilizada como un mecanismo de simulación, y por supuesto, establecer las sanciones correspondientes. Esta posibilidad, traería otro tipo de implicaciones que habría, en su momento, que analizar con detenimiento, por ejemplo: los recursos (humanos y materiales) con que cuentan y debieran contar las inspecciones del trabajo, los litigios que este tipo de disposiciones podrían acarrear, la legalidad y constitucionalidad, no solo de la inspección y eventual sanción en esos casos, etc.

3. El tercer momento de regulación posible, es el que se refiere a los casos en que a iniciativa de parte, generalmente por los trabajadores interesados, se iniciara algún litigio motivado por la presunta existencia de una simulación con la subcontratación. En este caso tendría que diseñarse alguna acción legal que de manera clara y expedita diera la posibilidades a los afectados para denunciar aquellas relaciones que, bajo la forma de subcontratación , se estén traduciendo en limitaciones o disminuciones a sus derechos laborales. En el caso de México , el marco legal eventualmente aplicable a tales casos es por demás limitado, por ejemplo, no se precisa en ninguna parte que quiere decir "condiciones de trabajo proporcionadas" cuando la ley habla de los trabajadores de una empresa que realiza trabajos para otra beneficiaria, no sabemos si la acción a intentar sería de carácter colectivo o individual; así mismo, estas normas de la LFT (art 15), se refieren al caso de empresas que ejecuten, obras o servicios en forma "exclusiva o principal" para otra; sin embargo, en el mundo de la subcontratación, hay muchas empresas que no caerían en esas hipótesis, es decir, son subcontratadas pero no realizan obras o servicios, ni en forma exclusiva ni en forma principal para otra.



De esta manera, a pesar de que hay pocas normas que se ocupan del tema, las que existen hoy vigentes, por lo menos en el caso de México, resultan obsoletas frente a una realidad más compleja.

En adición a esto algunos estudios (Friedrich, op. cit.p. 101) proponen por ejemplo que se restrinja la admisión a los programas de fomento solo a aquellas empresas que cumplan con ciertos estándares, en particular laborales y ambientales, o bien tener normas de conducta voluntarias entre los subcontratistas para el respeto de estándares, a semejanza como existen por ejemplo en Alemania como códigos de conducta. Se trata de propuestas que tendrían que analizarse, sin embargo habría que agregarles algún matiz jurídico para intentar, de una u otra manera, asegurar su cumplimiento.

### III Trabajo independiente

#### 1. Concepto

El trabajo independiente es aquel realizado por personas que en su ejecución no guardan una relación de subordinación, y por consecuencia ajenos al derecho del trabajo. En las estadísticas mexicanas aparece un rubro denominado de los "trabajadores por cuenta propia", definidos como aquellos que trabajan solos o apoyándose exclusivamente con fuerza de trabajo no pagada. Si bien es cierto en nuestro caso estos dos conceptos (independiente y por cuenta propia) pudieran ser usados como sinónimos, lo cierto es que conviene señalar que existen algunos casos en los cuales un trabajador independiente no necesariamente sería parte de la estadística que se reporta como trabajador por cuenta propia, tal es el caso de las profesiones liberales, las cuales si bien realizan una actividad por su cuenta, en muchos casos sí emplean alguno(s) trabajadores para ofrecer determinado servicio, elemento este último, que permitiría discriminarlos de la estadística correspondiente.

En este sentido resulta particularmente importante asumir y, si es posible homogeneizar, un conceptos de trabajo independiente, frente a otros términos y expresiones que pueden o no coincidir, por ejemplo cuenta propia, trabajo a domicilio, pequeñas industrias, talleres familiares, maquila, etc. En el caso mexicano esta consideración asume mayor importancia en tanto que muchos estudios no jurídicos (análisis económicos, demográficos, actuariales, etc.) señalan por ejemplo, que la expansión del trabajo por cuenta propia puede ser el resultado de procesos más generales de reorganización de las actividades industriales y que se traducen en subcontratación de pequeños talleres o bien de trabajo a domicilio que depende de grandes empresas (Cf. García, B. y de Oliveira, "Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México", in: Papeles de población, nueva época, año 4, no. 15, enero-marzo 1998, México, p. 55)

En conclusión, en el caso del trabajo independiente, nos encontramos también de inicio, ante un problema conceptual, ya que tal expresión puede estar significando algunas o varias de esas formas de actividad.

#### 2. Modalidades que asume.

Otra expresión que en el caso de México se usa de manera recurrente para referirse a lo que aquí tentativamente hemos denominado trabajo independiente, es el denominado sector de no asalariados; categoría ésta con la cual también se ha querido identificar diversas modalidades que asume la actividad, como ya se indicaba, por ejemplo se incluyen a trabajadores por cuenta propia, patrones, trabajadores no remunerados, e incluso puede estarse considerando a vendedores ambulantes, e incluso a personas que ofertan servicios profesionales. (Ver anexos).

Otro sector de actividades que ha empezado a crecer de manera importante es sin duda el caso de los micronegocios, como otra posible modalidad de trabajo independiente. La microempresa está definida en las estadísticas como la unidad

económica involucrada en actividades relacionadas con la producción de bienes, el comercio, los servicios, la construcción y los transportes, ya sea que las tareas se realicen en la vivienda o fuera de ella, con o sin local, y que cuente con hasta seis trabajadores en los casos de actividades extractivas, el comercio, los servicios, la construcción y los transportes, y hasta con 16 trabajadores en el caso de las manufacturas, en ese número se incluye al dueño del negocio.

En 1994 la encuesta realizada en este sector reveló que existían 3,090 243 negocios de este tipo, de los cuales mas de la mitad, es decir 2,004,230 no tenían local , la gran mayoría no contaba con algún tipo de registro y su actividad la realizaban de muy diversas maneras, por ejemplo : eran ambulantes de casa en casa, realizaban algún trabajo en el domicilio de los clientes, tenían un puesto improvisado en la vía pública,contaban con una instalación improvisada en su domicilio para tales fines, tenían un puesto fijo o desmontable en un “tianguis”, etc.

Muchos de estos casos , como se indica en otra parte de este trabajo, son negocios que manufacturan o que maquilan a otra empresa , mayoritariamente en la rama textil y de prendas de vestir y productos de minerales no metálicos y sustancias químicas. (ver anexos)

La mayoría de estas formas de actividad económica y empleo, se deben según las encuestas disponibles, a que las personas que han optado por esa forma de actividad, buscaban contar con un mayor ingreso que como asalariado, para completar el ingreso familiar, o bien por que no se encontró empleo como trabajador asalariado. (ver anexos)

### 3. Tendencias del trabajo independiente. Cuantitativas y cualitativas (en general y por sector).

Como en muchos otros casos la estructura del mercado de trabajo en México ha tenido cambios significativos, si bien es cierto que la relación laboral “típica y tradicional”, bajo subordinación regulada por el derecho del trabajo, sigue teniendo una importancia de primer orden , estadísticamente hablando, otras formas de ocupación han ganado terreno , extendiéndose y diversificándose; en esta situación se encuentra una de las modalidades importantes que viene asumiendo el trabajo independiente, y que es el denominado en las estadísticas mexicanas como “trabajadores por cuenta propia”, definidos como aquellos que trabajan solos o apoyándose exclusivamente con fuerza de trabajo no pagada, los cuales pasaron de ser 6 291 195 en 1988, 7 216 783 en 1991, para llegar a 9 178 409 en 1997 (Encuesta Nacional de Empleo, edición 1997, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, p. 23).

Otros estudios indican como en México el sector de trabajadores no asalariados (esto incluye por cuenta propia y no remunerados) pasó de 33.7 por ciento , en 1979, a 38.3 por ciento en 1995, destacándose en el comercio y los servicios.

Estudios de algunas áreas urbanas en México, han señalado que la ubicación de los trabajadores no asalariados se dificulta ya que las estadísticas en la materia no siempre ilustran , sin embargo, se puede inferir a partir de los datos existentes que la presencia del trabajo por cuenta propia se da sobre todo fuera de la industria de la transformación; tanto hombres como mujeres se concentran en áreas como el comercio y el transporte y en los denominados servicios personales, que el trabajo no asalariado en la industria se hace más visible sobre todo en localidades de menos de 100 mil habitantes (Cf. García B. y de Oliveira, p. 55).

Según las últimas encuestas oficiales (Encuesta Nacional de Empleo 1997) mas del 70% de las nuevas ocupaciones que se crearon entre 1991 y 1997 han sido ocupaciones no asalariadas o en pequeños establecimientos, tal situación se agrega a la subsistencia de condiciones de trabajo poco alentadoras para el resto de los trabajadores; en efecto, en 1997 el 65 % de la población activa (asalariada y no asalariada) recibía como máximo 2 salarios mínimos o bien no recibía ingreso alguno,



el 57 % de los asalariados no contaban con prestación social alguna y el 46 % solo tenía un “contrato de trabajo verbal”.

Así mismo, conviene anotar que de la población ocupada, 37 359,758 en el trimestre abril-junio de 1997, la gran mayoría, o sea 14,261,725 se encuentran en centros de trabajo que ocupan de 2 a 5 personas (ver anexos).

De igual manera en las encuestas de micronegocios se ve como los denominados trabajadores por su cuenta hacían un total de 2,489,579 , mientras que los no asalariados ascendían a 975,068, ocupando preferente y mayoritariamente miembros de su familia al primer trimestre de 1994, y se ubican mayoritariamente también en el área de servicios. (ver anexos).

#### 4. Régimen jurídico del trabajo independiente

El régimen jurídico del trabajo independiente no es uniforme y varía dependiendo de la modalidad específica de la cual se hable, en ese sentido conviene hacer las precisiones en algunos casos:

La LFT en México, por ejemplo, reconoce como un régimen especial la existencia de la “industria familiar”, modalidad ésta bajo la cual se presenta muchas veces el trabajo de los artesanos, en este caso la ley considera como talleres familiares aquellos donde trabajan exclusivamente los cónyuges, sus ascendientes y pupilos, para estos casos la ley laboral señala que sus disposiciones no les serán aplicables con excepción de las relativas a la seguridad e higiene, por lo cual la inspección de trabajo tendrá facultades para vigilar en cumplimiento de las normas que en ese materia fueran aplicables. En este caso particular, pareciera entonces que la misma ley establece una forma “legal” de no aplicar la legislación laboral. Por el contrario, donde pareciera que la legislación si ha evolucionado de manera mas rápida, ha sido en las leyes fiscales, laas cuales, como en el caso anterior, y otros de los indicados en este capítulo, ya cuentan con disposiciones directamente aplicables.

Otra modalidad que asume el trabajo independiente es el que realizan por ejemplo profesionistas ofertando sus servicios de manera directa, en este caso la legislación fiscal establece toda una normatividad, referida a los ingresos por trabajo independiente, entre las disposiciones mas importantes están las contempladas en la Ley del Impuesto sobre la Renta en donde se indican, entre otros criterios los siguientes: estas personas tendrán que solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes, pagar los impuestos correspondientes, deben llevar un control sobre sus ingresos y egresos, por ejemplo llevar una contabilidad de conformidad con la reglamentación correspondiente, así como expedir comprobantes que acrediten los ingresos; este tipo de obligaciones pueden, llegado el caso, ser supervisadas por una auditoría, la cual de detectar irregularidades puede acarrear sanciones de tipo administrativo y eventualmente penales.

Así mismo, de conformidad con el concepto asumido en estas notas como trabajo independiente, otro grupo importante de personas es el que se desempeña en el denominado sector informal. En este sector se asiste a un fenómeno interesante, ya que lo que conceptualmente se engloba en la expresión “sector informal”, generalmente tiene que ver con diversas modalidades que asumen ciertas actividades que tienen el común denominador de estar generalmente al margen de la legislación social (derecho del trabajo y seguridad social), y no así de la legislación administrativa. Sin embargo, ese sector informal se nutre de operaciones de ventas directas al consumidor, así como de la oferta de servicios. En muchos de estos casos la informalidad aparece como una forma de esconder la existencia de grandes intereses económicos que , finalmente, utilizan a personas como distribuidores de sus productos, sin lugar fijo, con los consiguientes ahorros laborales. En ciudades importante como Guadalajara, Monterrey y Ciudad de México (Distrito Federal), hoy en día resulta “normal” encontrar en los cruces de avenidas principales, la venta de muy variados productos, desde golosinas hasta aparatos eléctricos nacionales y de

“importación”; lo curioso del caso es que la venta de estos productos coincide muchas veces en calidad y cantidad en diversas partes de la ciudad al mismo tiempo, se trata finalmente de una amplia red organizada de distribución de bienes de todo tipo que realizan su actividad en la clandestinidad y donde el vendedor informal es solo la parte visible de toda una amplia y compleja organización económica.

En algunas ciudades , incluyendo la Ciudad de México, las autoridades locales han hecho desde hace tiempo importantes esfuerzos, desde el campo del derecho administrativo, para organizar y ordenar la venta informal (vendedores semifijos o ambulantes , como se les denomina), con un éxito mas bien relativo o nulo en muchos casos. Vale recordar que, por ejemplo en la Ciudad de México, en el año de 1975 se expidió un reglamento de trabajadores no asalariados, norma ésta a la que le han seguido , bajo muy diversas modalidades (reglamentos administrativos, bandos, etc) y diversas disposiciones poco eficaces.

La situación de desempleo que priva en esos lugares, además de la existencia de poderosas organizaciones que agrupan a amplios sectores de vendedores ambulantes, entre otros factores , han hecho fracasar los intentos de ordenación de esas actividades.

En algunos estudios el sector informal incluye incluso asalariados en las microempresas o en los servicios remunerados de baja productividad, mientras que en otros análisis se incluye en general a los no protegidos por leyes laborales o sectores de la población de grupos de pobres o marginados. ( García B. y de Oliveira O. “Crisis, reestructuración económica y transformación de los mercados de trabajo en México”,in: Papeles de Población, nueva época año 4, no.15, enero- marzo México 1998, p. 50- 51 ).

#### 5. Principales derechos y obligaciones del trabajador independiente

Partiendo de que los trabajadores independientes, en términos generales se sitúan en un espacio de regulación jurídica ajeno al derecho del trabajo, la percepción general sobre sus derechos y obligaciones es que las normas protectoras que se dirigen a ellos son mas bien limitadas; sin embargo, existen algunas particularidades dignas de mencionar, como son las siguientes:

En materia de seguridad social, la ley de la materia (Ley del IMSS), establece la modalidad de “incorporación voluntaria al régimen obligatorio”, se trata de una opción que tienen los trabajadores que no participan de una relación de subordinación y que, su incorporación a la seguridad social realiza por medio de convenio. Este convenio podrá ser individual o colectivo, en el caso de los trabajadores independientes como profesionistas, artesanos y demás trabajadores no asalariados, las prestaciones a que se tendrá derecho por esta vía podrán ser en especie (seguro de enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro y vejez). En estos casos los sujetos de aseguramiento cotizarán por anualidades adelantadas, salvo autorización expresa que el seguro haga. Las cuotas se cubrirán tomando en cuenta el salario mínimo vigente en el Distrito Federal al momento de la incorporación o renovación. Estas personas , según la ley, pueden gestionar que un tercero se obligue ante el Instituto a aportar la totalidad o parte de las cuotas a su cargo. Este tipo de protección de la seguridad social puede terminar ya sea por declaración expresa del interesado , o bien si no se pagan las cuotas correspondientes.

#### 6. Protección de los trabajadores y problemas de la falta de protección

Las encuestas nacionales señalan algunos indicadores sobre la existencia o no de prestaciones laborales, entendiéndose por éstas el disfrute de por lo menos alguna prestación de ley (por ejemplo, aguinaldo, pago de horas extras, utilidades , vacaciones pagadas, crédito para vivienda, afiliación al seguro social). La percepción generalizada es que los trabajadores por cuenta propia se caracterizan por tener un reducido acceso a alguna de estas prestaciones. En el caso concreto de los salarios, algunos estudios indican que se puede constatar los bajos niveles de remuneración de



todos estos trabajadores ( siendo aquí incluso mas bajos para las mujeres), además de ver como el peso relativo de los trabajadores asalariados sin prestaciones laborales se ha incrementado tres o mas puntos porcentuales, mientras que entre la población femenina esto ha disminuido (Cf. García B. y de Oliveira, p. 57).

En cuanto a la existencia de sindicatos en este sector, si bien es cierto la manera en que se desarrollan las diferentes modalidades de trabajo independiente hacen poco favorable su organización gremial, ello no ha impedido que empiecen a surgir y a fortalecerse organizaciones que en paralelo a los sindicatos o incluso coincidiendo con éstos, empiecen a diseñar estrategias de reivindicaciones y acciones para mejorar su precaria situación , sobre todos en lo que se refiere a derechos y prestaciones. Dos de los aspectos en los que esas organizaciones han centrado su atención ha sido, por ejemplo, tratar de institucionalizar, mediante convenios o un tratamiento preferente, su incorporación al seguro social; y por otra parte, buscar contar con créditos de interés social para la obtención de vivienda para sus afiliados.

Entre las organizaciones que hemos podido identificar esta la Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores No Asalariados, que forma parte de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), la cual a su vez se integra al Partido Revolucionario Institucional (PRI).

#### IV. Casos Específicos

##### I. Tratamiento específico de algunos casos particulares

###### 1. Conductor de empresas de transporte

La LFT en México prevé un capítulo especial para regular lo que denomina como el trabajo de autotransportes; se trata de una regulación que sirve de marco a partir del cual se desprenden una serie de regulaciones específicas dirigidas a diferentes modalidades que asume este servicio y cuyas particularidades son a veces difícilmente conciliables con otras que, a primera vista, son similares. El art. 256 de la ley indica que “las relaciones entre choferes, conductores , operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo”. Como se advierte las modalidades son diversas y muchas veces la regulación de las mismas también es diversa.

Así por ejemplo, en el caso concreto de los taxistas (tanto de taxi individual o colectivo), desde los años treinta, apoyándose en la jurisprudencia, sería el contrato de arrendamiento el que serviría para normar estas relaciones. Hoy en día dichas relaciones caen en el campo de derecho del trabajo, sin embargo, lo cierto es que en la realidad existen diversas hipótesis posibles a considerar, por ejemplo:

. caso de un propietario de taxi que “presta” determinado número de horas la unidad a otra persona.- en este caso, en su gran mayoría sin formalización escrita del acuerdo, el chofer para poder disponer del taxi muchas veces tiene que pagar una fianza o depósito al propietario, y entregar diariamente al propietario una cantidad de dinero, dejar el auto bien lavado y el tanque lleno de gasolina. El chofer no tiene prestación laboral alguna, su ingreso deriva del excedente que logre acumular durante su turno o jornada (normalmente de 12 horas), luego de completar la “cuenta” y los otros gastos (gasolina y lavado); salvo algunos casos, los menos, cuentan con una inscripción a la seguridad social. De acuerdo con la encuesta realizada para este trabajo la mayoría de los taxistas entrevistados pagan al propietario, diariamente, entre 4 a 6 salarios mínimos (entre 12 y 15 dólares, aproximadamente)

. caso de un propietario de varios taxis (se le denomina “flotilla” de taxis), aquí las características de la relación entre el propietario y el chofer se presentan prácticamente igual que en el caso anterior, salvo que acá el propietario es a la vez de varias unidades y se presenta de hecho una relación empleador-trabajador. Es sobre todo en estos casos, en donde a veces se puede encontrar algún tipo de prestación, como póliza de seguro contra accidentes, o inscripción a la seguridad social.

. caso de un propietario de taxi que él mismo lo conduce y nadie trabaja para él. Aquí se plantea una modalidad de autoempleo, en donde no se tiene registro de la protección que cada propietario trata de darse así mismo.

En todos los casos, la normatividad aplicable de carácter administrativo es de competencia local, por lo cual será muy común encontrar una diversidad de regulaciones en varias partes de la República. La relación que se establece entre el Gobierno local y el particular, es un régimen de concesión o permiso que permite ser titular de la matriculas para conducir un vehículo que debe de reunir ciertas características , algunas de las cuales son revisables anualmente.

También existen organizaciones de taxistas y de transporte colectivo que han permitido presionar de diversa manera a las autoridades locales , ya sea para aumentar tarifas , para solicitar se flexibilicen los mecanismos de control, etc. Se trata en la mayoría de los casos de organizaciones de propietarios (concesionarios) que actúan frente a las autoridades competentes como grupos de presión política, mas que como organizaciones de defensa laboral ( caso por ejemplo de la Agrupación de Choferes Cetemistas, AC.). No escapan las denuncias de corrupción en estos casos, sobre todo en la aplicación de sanciones administrativas de la normatividad correspondiente

De acuerdo con las encuestas realizadas para este trabajo, se pudo constatar que la mayoría de los taxistas desconocen prestaciones tales como días de descanso prefijados, vacaciones, aguinaldo, entre otras. Las jornadas de trabajo son de 12 horas en promedio, sin tiempo fijo para alimentos. Algunos taxistas manifiestan que cuando sufren algún accidente de trabajo no cuentan con ningún tipo de asistencia, teniendo ellos mismos que cubrir los gastos médicos propios e incluso, muchas veces, de terceros lesionados, además de los gastos de composturas mecánicas de los taxis.

Por otra parte se encuentra el caso del denominado transporte foráneo de pasajeros, se trata de empresas que realizan trayectos entre una ciudad y otra , o bien hacia alguna área metropolitana. Aquí la ley menciona diversas reglas importantes, respecto de ciertas condiciones de trabajo, por ejemplo sobre el salario, la ley señala que éste se puede fijar por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos. Estas modalidades han sido recogidas por muchos contratos colectivos en el sector al establecer por concepto de salario, un porcentaje sobre el importe de los ingresos brutos que se recauden sobre boletos vendidos, en algunos casos incluso el salario se integra solamente por este concepto, lo cual es una presión para el trabajador quien trata de vender el mayor número de boletos; también se llegan a establecer aumentos al salario en función, por ejemplo, de los excesos de equipaje. Para efectos de indemnizaciones el salario base en estos casos podrá ser una cantidad fija o una prima sobre ingresos totales o parciales o una combinación de ambas.

En caso de que el salario se haya fijado por viaje, la ley obliga al pago de una “prima por retardo”, por el contrario el salario no se podrá reducir si se abrevia el viaje, ni tampoco en el caso de que haya interrupción del servicio si es por causas ajenas.

El art 258 de la LFT prevé el pago de una prima por reposo semanal, y dice que para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que se percibe en la semana con un 16.66 %. Para el resto de las prestaciones, incluyendo vacaciones y alguna posible indemnización, se tomará como base el salario integral (es decir el promedio mensual de todas las prestaciones en dinero o en especie). La ley establece



prohibiciones y obligaciones especiales en estos casos, como son, no usar narcóticos o drogas enervantes, bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio pero también durante las doce horas anteriores al inicio del servicio, está prohibido también recibir carga o pasaje fuera de los lugares convenidos con la empresa, los trabajadores deben además cuidar el buen funcionamiento de las unidades y someterse a los exámenes médicos periódicos, respetar los reglamentos de tránsito y demás disposiciones técnicas, hacer las reparaciones necesarias durante el viaje si ello es posible o llevar el vehículo al lugar donde será reparado y tratar al pasaje con cortesía y esmero.

El empleador por su parte debe pagar el hospedaje y los alimentos si por causas ajenas al trabajador se prolonga el viaje, y hacer las reparaciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento de las unidades.

Existen causas especiales de rescisión, que son: negarse a efectuar el viaje contratado o interrumpir uno ya iniciado sin causa justificada, cuando haya dice la ley “una disminución importante y reiterada del volumen de los ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas”.

## 2. Vendedor (a) en gran almacén

Las “tiendas departamentales” como se les conoce en México, han proliferado en los últimos años, ubicadas generalmente como parte de grandes complejos comerciales y diversas tiendas en un mismo lugar. A su interior estas tiendas mantienen una organización, física por lo menos, por áreas y tipos de productos, por ejemplo: artículos comestibles, limpieza del hogar, ferretería, carnes y mariscos, ropa deportiva, etc.

Una de esas áreas o departamentos es precisamente la de perfumería, en donde prácticamente el 100 % del personal es femenino con las problemáticas laborales que normalmente padece también este sector en otras actividades.

Aunque no se cuenta con estadísticas exactas y confiables sobre la cantidad de personas ocupadas en este sector y en particular en esos departamentos, se sabe sobre todo por informaciones periodísticas que se trata de una ocupación que tiene variabilidad en cuanto a la captación de mano obra en función de ciertas temporadas en las que estos centros comerciales reciben mas clientela, por ejemplo en los meses de diciembre y enero. Por esta razón es común encontrar que ese personal sea contratado por tiempo determinado, precisamente para atender esas necesidades coyunturales de las empresas; sin embargo, esa práctica de contrataciones temporales (por 28 o 60 días) válida y con apego a la ley; sin embargo, es práctica común también que dicha contratación por duración determinada se dé en otras temporadas, en las cuales la justificación de la necesidad del momento no existe, ni tampoco existe el fundamento legal, traducándose esto en una permanente inestabilidad en el empleo de buena parte de las personas que laboran en estas actividades. Hay que señalar que la temporalidad no exime al patrón de inscribir a la trabajadora al seguro social.

Otro tipo de problemáticas, que difícilmente se pueden documentar pero que se desprenden de pequeñas encuestas periodísticas o de casos en tribunales, como se indicaba tal vez no exclusivas de estos centros comerciales y de estas trabajadoras, es que muchas veces se exige para el ingreso al trabajo un certificado de no embarazo, e incluso existe algún tipo de discriminación, al exigir cierto tipo de características físicas de las personas que aspiran a laborar en esas áreas, por ejemplo estatura, talla mínima, etc.

De acuerdo a la encuesta realizada para este trabajo en el sector, se pudo saber que muchas veces las trabajadoras son contratadas por las empresas de cosméticos, las cuales mandan a ciertas tiendas departamentales (Suburbia, Liverpool, Sanborns) tanto su producto como las personas que habrán de exhibirlo y promocionarlo dentro de dicha tienda, en donde se les ofrece determinado espacio físico para tales fines. Así mismo, la denominación de su contrato es variable, se les denomina asesora de

belleza, consejera de belleza o demostradora. En algunos casos , en cuanto a la duración del contrato, los menos son por tiempo indeterminado, y en algunos casos se les contrata por un periodo limitado, tres meses por ejemplo, con posible prórroga; en otros casos se celebra un “contrato de promoción”, que estará vigente durante el tiempo que dure la promoción. de un determinado producto. En gran parte de esas empresas de cosméticos y perfumería las contratadas cuentan con inscripción al seguro social, infonavit, seguro de vida , vales de despensa y sistema para el retiro. Generalmente no existe una capacitación previa para empezar a laborar y se aprende el trabajo bajo la supervisión de alguien con experiencia sobre la marcha, se exige excelente presentación (a veces se proporciona un uniforme determinado por la empresa), higiene bucal, uñas cortas y bien pintadas, rostro maquillado con productos de la empresa contratante (productos que muchas veces da la empresa al inicio de la relación laboral). En ocasiones los trabajadores tienen importantes descuentos para adquirir los productos que promocionan. El salario se paga quincenalmente e incluye generalmente un monto de comisiones, lo cual pareciera acercarlas, jurídicamente a la figura de agentes de comercio prevista en el LFT, capítulo en el cual conviene recordar, la disminución reiterada de las ventas es considerada como causa legal de rescisión sin responsabilidad para el empleador. Los montos salariales varían, sobre todo en cuanto al monto de comisiones, ya que el salario base sigue siendo el mínimo; así por ejemplo: la empresa Lancome ofrece un salario base de \$1,450.00 (pesos), mas una comisión fija de 4 % sobre producto vendido, Orlan Y Paybel han establecido que si se cubre una cuota mínima establecida por ellos mismos al 100 %, se tendrá un 3.5 % de comisión y si se llega al 120 % o mas, se recibirá una comisión de 4.5 %; Cristian Dior establece un mínimo de cuota de \$ 2,000.00 para recibir una comisión de 3 %; Frans Lux ofrece \$60.00 diarios de sueldo base y una comisión fija de 2 %; Estee Luder señala que a partir de una cuota mínima de 80 % se recibirá un porcentaje sobre ventas de 3 % y de 3.5 a 4.5 % si se completa un 100 % de la venta preestablecida.

### 3. Trabajadores de la construcción

En el caso de los trabajadores de la construcción , conviene distinguir varias situaciones:

Primero, las normas aplicables a la relación que se establece entre el dueño de la obra y la persona o empresa que va a realizarla o ejecutarla. En este caso se plantea una situación regulada por el código civil, que generalmente asume la forma de un contrato de servicios profesionales o bien un contrato de obra a precio alzado. En el primer caso, se trata de un acuerdo en donde el que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, una retribución; en el caso de que no se convengan los honorarios, éstos se regularán atendiendo , dice el código civil, a las costumbres del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la importancia del asunto que se trate, a las facultades que tenga quien recibe el servicio, y a la reputación que tenga quien lo prestó. Por su parte en el caso del contrato de obras a precio alzado, se da cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales; en este caso todo el riesgo de la obra corre a cargo del empresario hasta el acto de la entrega; el código civil señala las consecuencias de los casos en que no haya habido contrato por escrito, o no haya plano para la ejecución de la obra. El empresario es responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocupe en la obra.

Segundo, otro aspecto es el que se refiere a la relación entre los trabajadores de la persona física o moral que se comprometió a realizar la obra. En este caso se trata evidentemente de una relación laboral, a la cual la ley le asigna algunas eventuales consecuencias adicionales; así por ejemplo, el artículo 13 de la LFT señala que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario,

agrega la ley, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Tercero, la posible hipótesis en la cual el que realiza la obra, es al mismo tiempo el propietario de la misma. En este caso la legislación de seguridad social (El Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado ) señala que no son aplicables en los casos de construcción, ampliación, o reparación de casas habitación, por aquellos trabajos que su propietario realice en forma personal, o bien, cuando se lleven a cabo por cooperación comunitaria sin retribución alguna, lo cual de cualquier manera deberá de ser comprobado a satisfacción del IMSS.

En el caso del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, conviene anotar que el mismo establece una serie de obligaciones para las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción y que contraten trabajadores por obra o tiempo determinado, así como aquellos trabajadores que de manera directa presten servicios en tal actividad. En el caso de los trabajadores que se contraten por tiempo indeterminado, se les considerará como permanentes aun cuando realicen su trabajo en distintas obras de construcción.

Los empleadores están obligados a presentar al IMSS dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, un aviso comunicando el tipo y domicilio de la obra y, de ser el caso, la fase en que se vaya a ejecutar. Tienen el carácter de empleador: el propietario de la obra, salvo que celebre contrato para su realización, el "contratista" que es la empresa ya establecida registrada ante el IMSS, o bien el subcontratista, el cual celebra un contrato civil con un contratista para realizar parte de la obra. Si el contratista o el subcontratista no reúnen los requisitos de ley (sobre todo que estén registrados ante el Seguro) responderán ante el IMSS por la falta de cumplimiento de las obligaciones a cargo de aquellos.

Según estadísticas oficiales el empleo en el sector de la industria de la construcción ha venido disminuyendo en los últimos años, pasando de 466,806 en 1994, 281,252 en 1995, 291,212 en 1996, aunque se advierte un leve repunte en 1998 en donde pasó a 302,002. Por su parte las estadísticas de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) muestran como también en ese rubro ha habido disminución, por ejemplo en 1994 de un total de 1, 268, 219 asegurados eventuales al IMSS, 853, 704 se ubicaba en la industria de la construcción, mientras que a marzo de 1999, de un total de 1,438,794 asegurados eventuales, solo 531,571, correspondían a la industria de la construcción.

Una de las características que acompañan al sector de la construcción es el captar mano de obra poco calificada, esta característica subsiste incluso al analizar las características que presenta la misma configuración del sector formal de la industria de la construcción, en donde son mayoría los obreros sobre los empleados, por ejemplo en 1994 las estadísticas señalan que se emplearon 377,261 obreros contra 89,545 empleados, mientras que en 1998, se emplearon 232,333 obreros contra 69,668 empleados.

Según las estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el sector de la construcción es una de las industrias en las que se registra el mayor número de incapacidades permanentes por riesgos de trabajo; esta situación se puede advertir con las cifras correspondientes en este rubro, las cuales por orden de importancia son: manufactureras 6 mil 229; de la construcción mil 658; minería, de extracción de petróleo y gas natural, mil 617; comercio, restaurantes y hoteles, mil 514. (Diario La Jornada, lunes 19 de octubre de 1998, p.43, México)

#### 4. Trabajo de mujeres

Otro grupo de personas que de manera creciente se han venido incorporando al mercado de trabajo en México, han sido las mujeres. La Encuesta Nacional de Empleo de 1997 muestra que el total de la población ocupada, por ejemplo en el

trimestre abril-junio de 1997 ascendió a 37 359 758, cantidad de la cual 12 564 272 eran mujeres y 24 795 486 hombres; de esas mujeres, la mayoría realizaban alguna actividad en ciertas actividades preferentemente, tales como comercio minorista, actividades agropecuarias, actividades relacionadas con la educación y esparcimiento y en los servicios domésticos.

Según datos contenidos en el documento oficial elaborado para la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1993, el 54.2 % de la población económicamente activa femenina ocupada, era asalariada; el 22.4 % eran trabajadoras por cuenta propia y el 17.7 % no recibía pago. El 50.5 % de las mujeres ocupadas reciben hasta 2 salarios mínimos, mientras que el 46.1 % de los varones ocupados se encuentran en esta situación. ( Fournier Ma. L. y Fernández Poncela Anna M, "Mujeres y pensiones", Revista Trabajo, año 1, no. 2, jul-dic. 1998, segunda época, México, p. 42).

Uno de los sectores en donde en los últimos años se ha observado una creciente participación de las mujeres es en la industria maquiladora de exportación, ubicada mayoritaria, aunque no exclusivamente, en ciudades de la frontera con los Estados Unidos.

Los problemas que este sector viene enfrentando son recurrentes, así por ejemplo a nivel local, en el Distrito Federal, las autoridades han señalado que, durante 1998, fueron despedidas de sus empleos alrededor de 10 mil mujeres y que una gran mayoría de esos casos se debió a problemas relacionados con su género, como embarazo, hostigamiento sexual o violación. (Diario La jornada, México jueves 24 de junio de 1999, p. 57); la gran mayoría de estos despidos se concentra en las pequeñas empresas de costura o de alimentos. Las autoridades han realizados estudios que han permitido constatar que, por ejemplo, entre las "costureras" el 70 % de las mujeres son madres solteras. En estos casos la inspección no ha jugado su papel de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, para erradicar estas prácticas, tal situación tiene varias causas, pero hay algunas de carácter formal-estructural, por ejemplo solo se cuenta con 21 inspectores para la ciudad mas poblada del mundo, aparte de que el reglamento vigente de inspecciones (en el Distrito Federal) no establece medidas para sancionar a las empresas.

De manera general , nos parece que frente a la problemática que el trabajo de la mujer ha venido planteando en el caso mexicano, en aumento no solo cuantitativamente sino cualitativamente, no ha correspondido una actualización del marco jurídico laboral que se ocupa del tema, ni tampoco una evolución consecuente con tal situación de las estructuras gubernamentales encargadas de atender a este sector. Esta situación se agrava en algunos grupos de mujeres, como el caso de la tercera edad, en donde se advierten cierta discriminación, analfabetismo mas elevado, baja participación económica con salarios inferiores, promedio de viudez más elevado que en los hombres, etc .

## V. Conclusión.

1. Resulta por demás difícil extraer de lo antes expuesto conclusiones terminantes y definitivas, en ese sentido tal vez sea conveniente hablar de percepciones generales sobre lo que hasta aquí se ha investigado y, por otra parte, hacer algunas precisiones sobre aspectos puntuales.

En lo general , y por lo que se refiere a la parte metodológica, conviene señalar que los estudios sobre el tema general propuesto en este trabajo, en razón de su escasez, requerirían de un intento de homogeneización metodológica entre los participantes, con la finalidad de captar, en la medida de lo posible, la misma información que se busca. En ese sentido el cuestionario que en un momento dado se envió a los

participantes, fue de gran ayuda , aunque las diversas lecturas del mismo pudieran traducirse también en diversas informaciones recabadas.

2. Así mismo, la percepción general que nos deja este ejercicio de análisis, es que estamos en presencia de varias manifestaciones de la evolución del mundo del trabajo en nuestros países, y de manera particular del mercado de trabajo , en el caso de México y que, precisamente, esa evolución ha sido mas rápida de lo que las normas y las instituciones laborales han evolucionado, lo cual se manifiesta en diversos desajustes entre lo que está sucediendo en la economía y en particular en el trabajo y lo que la política laboral de un país como México (incluyendo al derecho del trabajo) busca atender.

Esta falta de coincidencia entre lo que pasa y los que se busca o se desea que pase, está provocando el crecimiento de amplios sectores de la población que si bien es cierto realizan alguna actividad productiva, se ubican total o parcialmente al margen de cualquier protección social (laboral y de seguridad social, por ejemplo). Las razones de estas discordancias pueden ser encontradas en diversos campos, pero uno que nos es familiar es el que se refiere al desajuste entre las normas jurídico-laborales y buena parte de la realidad que pretenden regular. Tales normas carecen de una actualización conceptual que permita dar cuenta de aquellas evoluciones a que se hacía referencia.

3. Este problema , por ahora estructural, a los sistemas de relaciones laborales de varios de nuestros países, se traducen en dificultades incluso en el proceso de investigación , en donde los intentos de definición misma de algunas categorías que se sugieren estudiar, tropiezan de entrada con la dificultad de saber finalmente de qué estamos hablando. Tal problema lo advertimos en el caso por ejemplo de la categoría de los trabajadores dependientes-independiente que se sugirió estudiar y que, por lo menos en este trabajo decidimos abandonar, como capítulo de estudio por separado, en razón de que llegamos a la conclusión de que no se trataba de una categoría especial y diferenciada nítidamente de otras , sino que mas bien , estabamos en presencia de una característica que de una u otra manera podía encontrarse en otros de los casos comentados.

4. Tal vez uno de los capítulos en donde de manera mas evidente podemos advertir esos desajustes, es en el caso del trabajo subordinado, en el cual partimos de la idea de que se trata de uno de los casos en donde la legislación laboral ha hecho mas avances y en donde , a diferencia de los otros casos, se cuenta con un marco legal mas o menos claro y delimitado. Sin embargo, tal percepción puede desaparecer cuando analizamos las normas mismas ahí vigentes y constatamos que esa misma normatividad , en muchos de los casos, ya ha sido rebasada, conceptos como el de empleador y el de trabajador , hoy en día ya no permiten dar cuenta de la realidad laboral , sino que incluso la misma normatividad permite “legalmente” realizar ciertas formas de “encubrimiento” (como se le denomina en este trabajo).

5. En el caso de la denominada subcontratación, por lo menos para el caso mexicano conviene distinguir dos modalidades en las cuales esas relaciones triangulares se expresan: una, es el caso de la subcontratación de servicios, en donde el marco jurídico vigente ayuda solo parcialmente al respeto y aplicación de la legislación laboral, pero que no contiene mecanismos sólidos para evitar fraudes, y dos, es el caso de las empresas que suministran personal, en donde su crecimiento se está sustentando en la inadecuada o inexistente aplicación de la legislación laboral.

Aquí en adición a lo que en el capítulo respectivo se señaló, convendría explorar la posibilidad de establecer nulidades de cláusulas , que ubicadas en principio en el derecho civil, tuvieran implicaciones y repercusiones en el campo social (laboral o de seguridad social), de tal manera que no fueran invocables ante los tribunales como escudos que permitan evadir ciertas responsabilidades.

6. Por lo que se refiere al trabajo independiente , advertimos el problema también conceptual al que ya se hacía mención , ya que el trabajo independiente como tal , no tiene una definición válida y única en todos los casos, lo que pudimos observar es que existen diversas modalidades de trabajo independiente , que , eso sí, lo que les da el carácter de independientes es que no participan de una relación laboral de subordinación , en el sentido jurídico de la palabra.

7. Esta diversidad de situaciones , es mas evidente cuando, como en los casos tratados en el capítulo IV, sobre casos especiales de trabajadores, se puede advertir la complejidad que cierto tipo de trabajos asumen.

En el caso por ejemplo de los taxistas, el derecho administrativo podría dar espacio a controles que permitan la correcta aplicación del derecho del trabajo y de la seguridad social. Así por ejemplo, el esquema de permisos y concesiones, tanto su otorgamiento como su revalidación, podrían incluir mecanismos de verificación de las normas sociales eventualmente aplicables al caso.

También en los trabajadores de la construcción la política de prevención de accidentes de trabajo tendría que revisarse y implementar acciones que traten de abatir los índices de incidencia en el sector. En este sector si bien es cierto existe una participación sindical activa que se manifiesta en la existencia de varios sindicatos del ramo y centrales obreras que acogen a diversos gremios relacionados con estas actividades, lo cierto es que la existencia de tales sindicatos no siempre se ha traducido en mejoras en las prestaciones y protección de sus agremiados, los cuales en muchas ocasiones nunca llegan a enterarse de la existencia de tales organizaciones.

Por otra parte, en el caso específico de las mujeres en el trabajo, seguimos advirtiendo la existencia de problemas recurrentes frente a los cuales, las normas juridico-laborales aparecen obsoletas, requiriendo una actualización que sea mas acorde con las tendencias internacionales en la materia.

8. Uno de los grandes retos de la normatividad laboral (incluyendo la internacional) es contar con fórmulas lo suficientemente abstractas y generales que permitan sugerir correctivos a las desviaciones que en los diversos casos particulares hemos advertido. Pero en este tipo de trabajos, si algo ha quedado claro ha sido precisamente que existe un gran diversidad de casos y situaciones que impiden encontrar los puntos de convergencia, sin caer necesariamente en la casuística.

Es por ello que en atención a estas consideraciones , si lo que se busca explorar es la posibilidad de contar con conceptos unívocos, coincidentes y homogéneos que permitan a corto plazo proponer alguna norma internacional (convenio o recomendación) que apoye la labor de erradicar o minimizar aquellas situaciones en donde la protección social no existe o ha disminuido, nos parece que el ejercicio mas adecuado que podríamos realizar, en este momento sería en dos fases: una primera, como de alguna manera se ha buscado con estos estudios nacionales, cuantificar, definir, tipificar y depurar un “catálogo” de situaciones no previstas en las leyes laborales (con especial atención en las situaciones de triangulación o de trabajo independiente), y una segunda, que es la que nos parece estaría por realizarse, en donde se trate de identificar los puntos en los que esas nuevas formas de actividad están coincidiendo. Nos parece que la gran coincidencia en todas estas modalidades de actividad, es que, o la legislación (derecho del trabajo y seguridad social) no se aplica o se aplica de manera parcial, que en muchos de estos casos existe una maquinación explícita y a veces probada de que se han hecho actos , incluso a veces jurídicos , para evadir total o parcialmente la aplicación de dichas normatividad, y que , finalmente, tal situación está implicando en lo económico costos inferiores que, en principio debieran haberse pagado a los trabajadores.

En ese sentido una norma internacional genérica, que con prescindencia de los casos concretos, señale y regule características que pudieran ser identificadas en más de una modalidad específica de actividad, nos parecería más viable en el corto plazo.

En esa norma internacional se podrían atacar por lo menos dos aspectos que están presentes en casi todos los casos estudiados en este trabajo, y que son: por un lado, la simulación y los fraudes, que de manera consciente se realizan, para no aplicar la leyes (laborales y/o de seguridad social) y, por otra parte, los casos de sectores no abarcados por ahora en la legislación laboral, frente a lo cual los gobiernos podrían comprometerse a adoptar políticas que permitan dar acceso a un mínimo de protección social en esos casos.



## Anexos estadísticos

## Anexos estadísticos

### Índice

- . Principales indicadores de 1997
- . Áreas más urbanizadas y áreas menos urbanizadas (datos generales)
- . Población económicamente activa

- . Población de 12 años y mas por sexo y actividades no económicas, según condiciones de actividad.
- . Principales indicadores de 1988 a 1997
- . Población económicamente activa por sexo y grupos de edad, según nivel de instrucción.
- . Población ocupada por rama de actividad económica, según sexo.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y rama de actividad económica, según forma de pago.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y rama de actividad económica, según forma de pago.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y rama de actividad económica, según tipo de prestaciones.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y rama de actividad económica, según tipo de prestaciones.
- . Población ocupada por sexo y posición en el trabajo según número de empleados en el lugar donde trabaja.
- . Población ocupada en áreas menos urbanizadas que trabajó mas de 48 hrs. , por sexo y grupos de ocupación principal, según forma de pago.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y grupos de ocupación principal, según nivel de ingresos.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y grupos de ocupación principal, según nivel de ingresos.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y rama de actividad económica, según tipo de prestaciones.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y rama de actividad económica, según tipo de prestaciones.
- . Población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo, por sexo y nivel de ingresos, según tipo de prestaciones.
- . Población ocupada asalariada por sexo y número de empleados en el lugar donde trabaja, según tipo de contrato con el cual esta empleado.
- . Negocios por rama de actividad y tipo de local según posición en el trabajo del dueño.
- . Gráficas: Población ocupada en 1991, población ocupada en 1997, distribución porcentual en el cumplimiento de las prestaciones, personas ocupadas con seguridad social y otras prestaciones.
- . Gráficas: Participación de cada sector económico a la producción total del país, participación de los sectores económicos a la ocupación total (1950-1997).
- . Porcentaje de población masculina y femenina asalariada que no recibe prestaciones laborales en diferentes ciudades.
- . Porcentaje de población masculina y femenina en actividades asalariadas y por cuenta propia que recibe bajos ingresos (1992).
- . Asegurados eventuales en el IMSS.
- . Trabajadores asegurados permanentes y eventuales registrados en el IMSS.
- . Personal ocupado en el sector formal de la industria de la construcción por posición en el trabajo.
- . Trabajadores asegurados permanentes por gran división de actividad económica registrados en el IMSS.
- . Negocios por fundador, según posición en el trabajo del dueño.
- . Negocios manufactureros que maquilan por rama de actividad, según posición en el trabajo del dueño.
- . Negocios de trabajadores por su cuenta por rama de actividad, según tengan o no activos fijos.
- . Población ocupada en los negocios por sexo y grupos de edad, según disponibilidad de local y posición en el trabajo.



. Seguimiento de establecimientos grandes y de empresas 1996. Personal ocupado promedio y remuneraciones totales de las unidades productoras, según sector, subsector y ramas de actividad.