

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16-X-1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

ANÁLISIS DE LAS REPERCUSIONES DE AUMENTAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS LABORABLES POR UN TRABAJADOR, CONTENIDAS EN EL ART. 66 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA
ITANDEWI GUZMÁN FUENTES**

MÉXICO, D.F.

2007.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16-X-1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

ANÁLISIS DE LAS REPERCUSIONES DE AUMENTAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS LABORABLES POR UN TRABAJADOR, CONTENIDAS EN EL ART. 66 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA
ITANDEWI GUZMÁN FUENTES**

**ASESOR DE TESIS
LIC. IGNACIO GARRIDO OVÌN
CÉDULA PROFESIONAL No. 1683979**

Antes que nada, quiero agradecer a Dios que es quién me ha permitido llegar hasta donde he llegado, así mismo el es mi más fehaciente testigo de todos y cada uno de mis esfuerzos por ver culminada mí carrera.

Por otro lado, quiero reconocer a mis padres, quiénes han estado siempre conmigo en las buenas y en las malas, han sido mis amigos, mis consejeros, además de ellos siempre he tenido palabras de aliento, que me ayudaron a seguir adelante y cumplir todas y cada una de mis metas.

A ellos, les agradezco por todos los esfuerzos y quiero que sepan que estoy orgullosa de ellos y como mis padres no hay dos.

Gracias.

RESUMEN

ANÁLISIS DE LAS REPERCUSIONES DE AUMENTAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS LABORABLES POR UN TRABAJADOR CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 66 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

¿Qué repercusiones ocasionaría el aumento de las horas extraordinarias laborables por un trabajador? Busqué analizar lo establecido por la Ley en su artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, acerca de que los trabajadores sujetos a una relación laboral mediante un contrato de trabajo, llevasen a cabo su jornada de trabajo que por ley corresponde a tres veces a la semana durante tres horas diarias. Así como el artículo 123 en su fracción XI de la Constitución, en el que se establece, que en caso de que se deba aumentar las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales, es decir que también en la Constitución se encuentra el derecho de laborar tiempo extra.

Por ello, analice las situaciones que prevalecerían al proponer el aumento de las horas extras que pueden ser laboradas por un trabajador según lo establece la Ley Suprema, así como la ley de la materia.

Siendo el objetivo principal, determinar los beneficios, repercusiones o circunstancias que rodearían, una propuesta con respecto al aumento de las horas extras laborables por un trabajador.

La investigación realizada se basó, además de elementos teóricos también de información actual, misma que ayuda a entender los diferentes sucesos que ocurren en la realidad del país, así como analizar todos los puntos de vista de las personas implicadas en la problemática.

Creo que como resultado de toda esta investigación, podemos aludir que se hace conciencia en los trabajadores y en las empresas, proporcionándoles diferentes enfoques acerca de la situación que prevalece y que ha prevalecido durante mucho tiempo entre los interesados.

Puedo concluir, que al concienciar a las dos partes afectadas, esto podría traer muchos beneficios para ambos, permitiendo el crecimiento de la empresa, así como los beneficios para los trabajadores. Cabe destacar que lo que propongo es la facilidad de que les sea permitido a los trabajadores con cierta antigüedad en la empresa, poder desempeñar su jornada de trabajo laborando más horas extras de las permitidas, planteando siempre esto como un incentivo para todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos necesarios para poder tener

este beneficio, recordado siempre que todo esto sería una recompensa a los esfuerzos demostrados.

ÍNDICE

PÁG

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	1
1.1 Orígenes	2
1.2 Conceptos Generales	14
1.2.1 Nociones de Derecho del Trabajo	26
1.2.2 Importancia del análisis acerca de la posibilidad de laborar más horas extraordinarias por parte del trabajador	28
CAPÍTULO 2 ANÁLISIS DEL ART. 66 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	31
2.1 Contextualización del Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo	32
2.2 Criterio utilizado por la Ley Federal del Trabajo	50
2.2.1 Comparación de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política en su Art. 123 fracción XI	54
CAPÍTULO 3 ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS	

QUE SE PRESENTARAN DEBIDO AL AUMENTO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS LABORABLES POR UN TRABAJADOR CONTENIDAS EN EL ART. 66 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	58
3.1 Consecuencias debido al aumento de las horas extras	59
3.2 Puntos favorables o desfavorables para la empresa con el aumento de las horas extras laborables por un trabajador	71
3.3 Puntos favorables o desfavorables para los trabajadores con el aumento de sus horas extras laborables por los trabajadores	76
 CAPÍTULO 4 REPERCUSIONES A LARGO PLAZO	 89
4.1 Problemas a largo plazo	90
 CONCLUSIONES	 105
 BIBLIOGRAFÍA	 111

INTRODUCCIÓN

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo, lo consideramos como sinónimo de actividad provechosa y de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.

En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, a favor de otra, mediante el pago de un salario.

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de la disciplina, la doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales y de algunas artísticas.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre, no podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar.

Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

Es por ello que este trabajo tiene como objetivo, analizar desde todos los puntos de vista, la situación que prevalece entre los patrones y los trabajadores, desde el rubro de Horas Extraordinarias.

No sólo se toman en cuenta aspectos referentes a la función del patrón, sino también se analiza desde el punto de vista del trabajador, se toman en cuenta desde los antecedentes históricos que nos puedan dar un enfoque de la situación prevaleciente en la actualidad.

También se observarán las repercusiones en el aspecto laboral, acerca del aumento sobre las horas extraordinarias laborables por un trabajador, ya que dichas repercusiones no sólo beneficiarían a los trabajadores, sino también desfavorecerían a las empresas en muchos aspectos.

Todo esto con el objeto de darle una idea al patrón una idea de las necesidades esenciales a las que se enfrentan los trabajadores, en su vida diaria, ya que éstos tienen que satisfacer necesidades no solo propias, también de sus familias.

Y por el contrario, los trabajadores también necesitan entender que la situación de las empresas no siempre es buena, ya que éstas tienen a su cargo mucha responsabilidad tanto en su ambiente económico como con

la gente que trabaja para ellos.

Sabemos bien, que este problema no es algo reciente, que ya tiene mucho tiempo, pero este trabajo trata de ayudar en cierta forma planteando los pros y contras de que los trabajadores laboren más horas extras que las permitidas por la ley.

La pregunta que tenemos que plantear sería ¿Qué repercusiones ocasionaría el aumento de las horas extraordinarias laborables por un trabajador? Al plantear dicha pregunta debemos tener en cuenta tanto las ventajas prevalecientes para el trabajador, así como las repercusiones para la empresa.

Como es bien sabido el problema existente entre las empresas y trabajadores, es ya un tema trillado, por lo que utilice la opinión de algunos autores como: Azuela, De la Cueva, Agustín Reyes entre otros, mismos que exponen su punto de vista acerca de este tema.

Por otra parte, en el Capítulo 1 busque dar una idea desde los orígenes, conceptos y nociones importantes acerca del tema que nos atañe. Esto con el objeto de introducir al lector acerca de todo lo que implica hablar del Derecho del Trabajo.

También se realiza una análisis importante acerca

de criterios utilizados por la ley, como son lo que nos establece el Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo y el Art.123 de la Constitución Política, que hace referencia a las horas extras laborables permitidas por la ley y todo lo correspondiente al trabajo, respectivamente.

Se analizaron también en el Capítulo 3 las ventajas y desventajas que se presentarían debido al aumento de las horas extras que puede laborar un trabajador.

Y por último, en el Capítulo 4 realizó una propuesta de cómo podrían las empresas arreglar la forma del aumento de las horas extras.

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 ORÍGENES

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: "mis derechos como ser humano". Nació el a la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.

Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y básicos sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neoporfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.¹ (De la Cueva, 2000)

En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos.

Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros: las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de

una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valían por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España, por el contrario las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de gremios, allá las corporaciones fueron por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

En Alemania, en Francia o en Italia las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de la mercancía y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte.

La ley del día 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de

ingresar a un gremio.

El decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentimiento liberal y humano, declaró en su Art. 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813, expresa:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".² (De la Cueva, 2000, p. 35)

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho Español, las leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Los historiadores han hecho notar que la condición

de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

La Declaración de derechos de aquella Asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal.

Los artículos relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación.

El 10 de abril de 1865 se suscribió el Estatuto provisional del Imperio, mismo que en sus artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de "las garantías

individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El 01 de enero de noviembre del mismo año se expidió la que se ha llamado Ley del trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto programa que, contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra "Declaración de derechos sociales".

Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma.

Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas de liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

En el año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida.

La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde se integrarían en el Artículo 123 de la Constitución:

A) El derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social

B) El trabajo no puede ser considerado como una mercancía

C) Las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios

D) Las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y

E) Se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

En armonía con sus principios, la ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones y en los casos de conflictos económicos, las

normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

El Proyecto de la ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany: fue un proyecto bastante completo que reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani, fue concebido como un contrato normativo.

La fuerza creciente del movimiento social decidió al jefe de la Revolución a anunciar, el 12 de diciembre de 1914, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y a las esperanzas del pueblo.

Según crónicas de esa época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el Art. 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del Art. 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo.

La comisión encargada de dictaminar sobre el

proyecto del artículo quinto incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Los jurisconsultos y tratadistas sostuvieron que en una Constitución no podía consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas, lo cuál referían, produciría que nuestra Constitución, tan buena, resultaría, como la llamaban, los señores científicos, un traje de luces para el pueblo.

Posteriormente, la fracción X del Art. 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo.

En consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión:

1. La convicción de que contrariaba el sistema federal y

2. El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Por esas dos razones, en el párrafo introductorio

del artículo 123 dijeron:³ (De la Cueva, 2000,p.46)

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las siguientes bases:

I. La legislación de las entidades federativas
II. La legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y territorios federales"

Por otro lado, es importante señalar como otro antecedente la Ley de 1931, que fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928 al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado el presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, pero tiempo antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley de trabajo.

Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del trabajo, el 6 de septiembre de 1929 se

publicó la reforma constitucional.

Éste encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.

La elaboración de la Nueva Ley del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

Precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicato, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de

continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

1.2. Conceptos Generales

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar.

a) Concepto de trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.⁴ (Trueba, 1970, p.26)

Las normas de la Declaración de derechos sociales, entre otros, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregaran su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado.

Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo quinto, fracción VII, para hacer posible a la aplicación de la fracción XXVII, inciso "c" de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contra prestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fue indispensable que la ley definiera el concepto.

Me parece muy acertada, la definición que nos proporciona la Ley acerca del trabajador, ya que como bien lo dice es una persona física que se obliga, mediante un contrato de trabajo con otra persona ya sea

física o moral a la prestación de un servicio, el cuál tiene que ser subordinado, esto debido a que recordemos que en una empresa existen jerarquías, por tanto el trabajador se subordina frente a otra persona.

La definición está contenida en los artículos Tercero de la Ley de 1931 y octavo de la de 1971. La legislación nueva se apartó de su predecesora en tres aspectos, que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes:

A) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación.

En cambio, para la ley nueva, es suficiente la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral. La Ley de 1970 está construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

B) En segundo lugar, la ley vieja habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, dos términos que dieron lugar a enconados

debates. La Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado, término éste que también se propuso desde 1938 y cuya finalidad consiste en evitar la polémica de los años pasados.

C) Finalmente, la ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la substituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, más aún, en un futuro próximo deberán expedirse las leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre.

b) Concepto de patrono

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.⁵ (Trueba, 1970,p.28)

El artículo cuarto de la Ley vieja decía que patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, una norma que era otra consecuencia de la concepción

contractualista.

En cambio, la ley de 1970 expresa en su artículo 10 que patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

c) Concepto de trabajo

La ley de 1931 decidió que todo el trabajo humano, ya se tratara de energía física o espiritual, a cuyo fin empleó la denominación de trabajo material e intelectual, quedaba comprendido en sus disposiciones.

La Comisión redactó el proyecto de la ley nueva que incluyó la idea en el párrafo segundo del artículo octavo, con solo el agregado que hace referencia al grado de preparación técnica:

Por ello, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración,

sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad.

Si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, sí bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.

Por otra parte, la supresión que hizo la Comisión presidida por el general Múgica de la mención que aparecía en el Proyecto Pastor Rouaix al trabajo de carácter económico fue una consecuencia no solamente de la naturaleza y de los fines del derecho del trabajo, sino, además de que era un contrasentido, pues la energía humana de trabajo no es ni económica en sí misma, ya que el término económico puede únicamente referirse a los fines que pretenda alcanzar la persona que la reciba y utilice.

En este mismo orden de ideas se dice: el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros.

Se detuvo algún tiempo la Comisión en el análisis de los términos intelectual o material y de la frase

independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Estábamos por decidir la doble supresión, pues la fórmula que restaba trabajo en toda actividad humana parecía suficiente, cuando alguien hizo notar que el Código Civil dedica un capítulo al contrato de prestación de servicios profesionales, y agregó que fue necesaria una lucha larga y difícil la que tuvo que librar la doctrina antes de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptará que el predominio de la actividad intelectual sobre la materia no era una razón que justificara la exclusión de la relación de trabajo.

d) Concepto de representante del patrono

Los directores, administración, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.⁶ (Trueba, 1970)

Los representantes del patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

Diremos, en primer término, que el concepto que sirve de base al artículo 11 de la ley, es el mismo que se hallaba en la ley de 1931, y que únicamente se cambió la redacción, a fin de ponerla en armonía con la legislación nueva.

Por otra parte, la interpretación nació dentro de la vigencia de la ley anterior, el concepto de representante del patrono no coincide con el de mandatario jurídico.

El artículo 11 previene que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono.

La norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido innecesaria, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otros términos: el artículo 11 rompió una vez más los principios del derecho civil, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo.

e) Concepto de jornada de trabajo

Se entienden como las horas diarias de trabajo o como la duración del tiempo de trabajo diario, o bien

como el tiempo diario jurídicamente obligatorio en que el trabajador subordinado debe estar a disposición de su patrón.⁷ (De Buen, 1970)

La Comisión recibió una montaña de observaciones y de quejas, en las que se le hacía notar que las normas sobre la jornada de trabajo venían del pasado, de la época en que privaban en Europa los principios del derecho civil.

La lectura de aquellos documentos la convenció de que era verdad que las normas de 1931 coincidían con el viejo derecho de otros pueblos y de que parecían inspiradas, más que en un propósito de satisfacer las necesidades humanas, en el de servir los intereses de las empresas.

Surgió entonces en su mente la urgencia de estructurar un sistema que asegurara al trabajador todo el tiempo que excediera de ocho horas o del número que se hubiere estipulado, porque los fines de la limitación de la jornada giraban en torno de una libertad de dieciséis horas, pues solamente así podría convivir con su familia y penetrar en la vida social.

Mucho tiempo meditaron los miembros de la Comisión, hasta que una voz, dijo, que en las disposiciones de la ley vieja había una transformación de conceptos, pues

para la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, jornada de trabajo significaba, no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado, y a falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo.

El concepto era otra aplicación de la concepción contractual: el contrato de trabajo, como todos los contratos regulados por el derecho civil, descansaba en la doctrina aristotélica de la justicia conmutativa, según la cual, en las conmutaciones privadas debe atenderse a la proporcionalidad de las prestaciones; para realizar esta finalidad, las partes deben fijar en el contrato la prestación del trabajador y la del patrono, pero como el simple transcurso del tiempo no es una prestación del hombre, la del trabajador no podía ser sino una cantidad determinada de energía de trabajo, la que podía desarrollarse en siete u ocho horas, por lo tanto, mientras no se preste un trabajo efectivo durante ese número de horas, no podrá decirse que el trabajador cumplió su prestación.

La postura arcaica de la ley de 1931 irrumpió en su artículo 111, fracción XVI, que expresaba que el patrono está obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea

imposibilitado de trabajar por culpa del patrono, norma de la que se dedujo que aun cuando no exista culpa del trabajador, si no puede determinarse la del patrono, el riesgo de la producción, que es el riesgo de la empresa, recae, no sobre el creador del riesgo y receptor de los beneficios de la actividad de la empresa, sino sobre quien nada tiene que ver ni con la creación del riesgo ni con los beneficios.

La Comisión adoptó una solución plenamente nueva, resultado de una confrontación de la idea de la justicia social y de las razones que condujeron al constituyente a la limitación de la jornada, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador y de una vida social que crece de día en día en complejidad. La nueva solución consiste en la substitución del principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.

f) Relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.⁸ (Trueba, 1970)

Sería una afirmación intolerable la que expresara que la relación de trabajo, fuente de los derechos del

trabajador e independiente del acto o causa que le dio origen, carece de antecedentes en otras doctrinas o en otros pensadores, o bien que la Ley de 1970 la invento en todas sus partes.

El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, otro de los aspectos centrales, tal vez el más hondo, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo.

Existen muchos maestros que admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni derecho público ni derecho privado, pero la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía por sí sola la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres.

g) Salario

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.⁹ (Trueba, 1970)

De acuerdo al concepto anterior, me encuentro de acuerdo, ya que dicha retribución sabemos que se le

otorga al trabajador como pago de sus esfuerzos realizados para otra persona denominada patrón dentro de la empresa para la que labora, por tiempo determinado.

h) Empresa

Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimientos la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

1.2.1 Nociones de Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera.

Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, de conformidad con la definición del artículo 356 de la ley, en "el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses

de la comunidad obrera".

Sin duda, los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrono, pero en esta hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patronos y no en ejercicio de sus funciones.

Los patronos no sólo pueden, sino que tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas.

Otro elemento importante son, las condiciones de trabajo, entendiéndolas a éstas, como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera

inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

1.2.2 Importancia del análisis acerca de la posibilidad de laborar más horas extraordinarias por parte del trabajador

La reducción del tiempo de trabajo no es un aspecto novedoso en la discusión económica. Desde la revolución industrial el tiempo dedicado al trabajo se ha reducido de manera constante gracias al crecimiento económico y a la evolución tecnológica.

Ello ha permitido disminuir el tiempo de trabajo en el conjunto de la vida laboral y generalizado jornadas laborales más cortas en todos los países occidentales.

La reducción del tiempo de trabajo se constata al contrastar las jornadas laborales de 14 horas diarias de finales del siglo XIX con la media de ocho horas actuales. Así, entre 1870 y 1990 la duración media anual del tiempo trabajado pasó de más de 3000 horas a 1500-2000 horas en la actualidad (Maddison, 1998).

La diferencia entre los países también es considerable; en un grupo con mayores tiempos de trabajo se encuentra Estados Unidos y Japón (en torno a 1850-2000 horas); por el contrario, ciertas economías europeas, como los Países Bajos o Noruega, registran una media

inferior a 1400 horas de trabajo anuales, mientras que el resto de economías de la Europa continental se sitúa entre 1550 y 1800 (Maddison, 1998).

Es pertinente señalar que el tiempo de trabajo de toda una vida también disminuye debido a la cada vez más tardía incorporación al mercado laboral, así como a la más pronta salida del mismo. Por otro lado, gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral, la población activa ha aumentado, lo que a su vez ha permitido una reducción generalizada del tiempo dedicado al trabajo y un aumento del tiempo libre o dedicado al ocio.

El 22 de septiembre de 2004, la Comisión Europea propuso la revisión de la Directiva Europea sobre Tiempo de Trabajo, reabriendo el debate sobre ese espinoso tema.

Según esa propuesta "los Estados miembros podrán adoptar medidas en escala nacional para regular los acuerdos individuales de no aplicación del tiempo máximo semanal de 48 horas". Se hacen más explícitas las condiciones que deben respetarse en caso de acuerdo entre empresario y trabajador.

Este cambio de orientación en la doctrina comunitaria sobre la jornada de trabajo abunda en el debate sobre su papel en la dinámica competitiva de las empresas, que ha entrado en el campo de la praxis de las

relaciones laborales con acuerdos como los firmados en Alemania que alargan las horas semanales de actividad.

Crece la idea de extender la jornada laboral en los países desarrollados como fórmula defensiva, desde luego para encarar el deterioro de la posición competitiva de algunas empresas resultado del avance del proceso de globalización.

**CAPÍTULO 2 ANÁLISIS DEL ART. 66 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

2.1 Contextualización del Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo

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

La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin tierra y sin riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de la sociedad que viven el sistema de la propiedad privada.

Ya hemos explicado que la burguesía del siglo XIX logró el reconocimiento y la elevación de la propiedad privada y de las libertades de industria y de comercio, a la categoría de los derechos naturales del hombre.

Las normas de las Declaraciones que los consignaron pueden definirse como *los derechos de los propietarios de la tierra y de la riqueza*, impuestos y asegurados en la

Constitución.

Dentro de este orden de ideas, los códigos civiles del siglo XIX son el derecho de los propietarios deducido de las Declaraciones; y para la hipótesis de que *los sin tierra y sin riqueza* no los respetaran, los códigos penales fueron la ayuda eficaz, las cárceles de que habló Engels para mantener a los trabajadores dentro de un ambiente de terror.¹ (De la Cueva, 1963)

La edad heroica del derecho del trabajo y del movimiento obrero y la era de la tolerancia presenciaron la lucha de clases en su más alta intensidad. Sin duda, fueron hermosas las victorias que obtuvieron los trabajadores de Europa, pero no pudieron alcanzar el triunfo final en la batalla por el derecho del trabajo.

Fernando Lassalle podría decirnos que si la burguesía del siglo XVIII fue el factor real de poder que se impuso al rey y a la nobleza en la Constitución de 1791, en el año de 1917, en nuestra Constitución primero y poco después en la de Weimar de 1919, la clase trabajadora, el nuevo factor real de poder, se inscribió en las dos Cartas Magnas como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar contra el capital por medio de la huelga, a negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin

intervención alguna del Estado.

Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en algunas de las cuestiones principales: si los primeros fueron un derecho impuesto al Estado por los propietarios para que les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores.

Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación.

De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra.

Desde este punto de vista, la huelga es la expresión suprema de un derecho de clase, se ha dicho insistentemente: el emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones, con la circunstancia de que el empresario queda desarmado, esto es, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.

Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor que la mexicana, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase.

Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la Ley de 1931, reproducida en la de 1970, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, y con esto regresamos un tema ya esbozado, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la fracción XIX del Artículo 123, no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas

de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas.

Los brotes primeros del futuro derecho mexicano del trabajo germinaron en los campos de batalla, ahí donde los hombres soñaron con la libertad y la justicia social, como sueñan todavía con ellas los pueblos de la tierra.

Nuestro derecho del trabajo se separa de los ordenamientos laborales de la Europa Occidental, en que éstos se desprendieron del derecho privado, mientras el nuestro se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, como uno de los principios esenciales del nuevo orden jurídico, para usar las palabras de Schmitt, como una de las decisiones políticas fundamentales adoptadas por el pueblo en un acto de soberanía.

Los diputados de la Revolución hicieron de él uno de los elementos básicos del nuevo derecho constitucional, los nuevos derechos de la persona humana, paralelos a los derechos del hombre y del ciudadano de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX.

No es tarea fácil fijar el pensamiento de los asambleístas respecto de las personas que habrían de quedar protegidas por el nuevo derecho: en uno de los pasajes menos afortunados de su discurso, Macías se

refirió insistentemente a los obreros, pero nunca precisó el concepto; y en el Proyecto del Artículo 123 Pastor Rouaix, habló del trabajo de carácter económico.

Fue la Comisión que presidía Francisco J. Múgica la que, después de rechazar las limitaciones, extendió la protección laboral a "los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo".

Ignoramos si la Comisión tuvo conciencia de la trascendencia de las palabras finales, pero ellas hicieron que el derecho del trabajo adquiriera en la Declaración de derechos la misma fuerza expansiva del torrente revolucionario que la creó.

Fue esta condición otra de las mayores ideas de la Asamblea, pues hizo del derecho del trabajo una fuerza viva al servicio de la democracia que ama a la persona trabajadora y que aspira a la justicia social.

La fuerza expansiva del derecho del trabajo lo llevó a enfrentarse a los dueños tradicionales de la energía humana de trabajo: los civilistas y mercantilistas sostuvieron, con apoyo en las palabras de Macías, que el trabajo contemplado por los constituyentes era el material, el de los obreros y jornaleros de la industria, el de los empleados y el de los domésticos, por lo que el

derecho privado debería continuar rigiendo las actividades en las que concurrieran en forma preponderante la iniciativa personal y la inteligencia.

La postura de los maestros de derecho del trabajo tomó como base el párrafo introductorio de la Declaración de derechos para concluir diciendo que las palabras y de una manera general a todo contrato de trabajo, eran la prueba irrefutable de que se estaba en presencia de una enumeración ejemplificativa y en manera alguna limitativa; en consecuencia, concluyeron los amantes del derecho nuevo, el trabajo, ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo.

La Ley de 1931 rompió las hostilidades, y con la espada de la justicia y de la dignidad humana, reivindicó las actividades que indebidamente retenían el derecho civil y el mercantil.

En uno de sus mejores aciertos, el legislador de 1931 arrojó la fuerza expansiva del estatuto laboral sobre el artículo 18, acuñando lo que hemos denominado *la presunción laboral*: "se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe".² (De la Cueva, 1963, p. 65)

Fue grande la importancia de la presunción, pues por vez primera en nuestra historia, el derecho del trabajo arrinconó al derecho civil y al mercantil y les dijo que únicamente toleraría su intervención si le demostraban en algún caso concreto que la prestación de servicios no satisfacía los caracteres del contrato de trabajo.

De este planteamiento derivó una consecuencia segunda: la presunción laboral invirtió lo que los procesalistas conocen con el nombre de la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto el empresario tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo.

Sin embargo, la concepción contractualista impidió la victoria total y la expansión del derecho del trabajo a muchas actividades que le pertenecían, porque abrió las puertas a la simulación: una y otra vez, como en el caso de los agentes de comercio y en el de los choferes de ruleteo, los empresarios afirmaron y aun probaron que el documento que suscribieron contenía las cláusulas de un contrato de comisión mercantil o las de un contrato de arrendamiento.

El enterramiento del contrato y su sustitución por la idea de la relación de trabajo le hizo producir sus

mejores efectos a la presunción laboral y facilitó para el futuro la expansión del derecho del trabajo: desde luego, la simulación de relaciones civiles o mercantiles se tornó inoperante, porque al desligarse la relación de trabajo de su origen, ya no podrá aducirse la existencia de un acuerdo de voluntades como elemento determinante de la naturaleza de la relación.

Pero la consecuencia más importante de las nuevas ideas es la transformación del binomio derecho privado-derecho del trabajo, que deberá presentarse desde ahora con los términos cambiados, esto es, derecho del trabajo derecho privado.

Hoy día puede ya aseverarse que en el terreno del trabajo del hombre, el estatuto laboral es la regla general, o para emplear una fórmula legendaria, el derecho común para las prestaciones de servicios, en tanto el derecho civil y el mercantil son las normas de excepción, esto es, con el lenguaje kelseniano, puede ya declararse el primado del derecho del trabajo.

Hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo.

Pensamos que es posible una primera afirmación: la finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora, esta multitud de hombres que ocupa en el proceso económico una posición no sólo distinta, sino opuesta a la de la burguesía, oposición que ha de entenderse en el sentido de que la clase trabajadora quiere la destrucción del sistema capitalista, a fin de que el capital deje de ser, sobre el pretexto de la propiedad privada, un instrumento en manos de la burguesía para explotar al trabajo y adueñarse de los beneficios de la producción y del comercio.

Claro está que el concepto clase trabajadora es también difícil de contornear, pero si la razón puede equivocarse fácilmente, la conciencia de los trabajadores es una fuente de conocimiento más certera.

Pero la referencia a la clase trabajadora no contesta en forma plena la interrogación: ¿Podrá la clase trabajadora, dentro del sistema capitalista, romper la teoría del trabajo subordinado e imponer su estatuto al trabajo libre? ¿Representa alguna ventaja para la clase trabajadora? ¿Tiene interés el trabajo libre del mundo capitalista en que se le incluya dentro de la categoría del trabajo subordinado?

Por lo pronto nos mostramos escépticos, ante todo porque la clase trabajadora nunca ha tenido interés en asimilar grupos que no están identificados con ella, o para expresarlo en otra forma: si el derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora, no se entiende que se extienda a quienes manifiestamente no forman parte de ella y tampoco se ve el beneficio que pudiera reportar su extensión a la clase trabajadora.

Por otra parte, no se entiende cómo podría extenderse el derecho colectivo del trabajo a los trabajadores libres, o lo que es igual, no concebimos que los abogados, los médicos o los contadores, que ejercen libremente su profesión dentro de un sistema de clientela, pudieran sindicarse y exigir cada abogado o cada médico o el fotógrafo que ofrece sus servicios al público para las fotografías de las bodas, los pasaportes o bautizos, o el pintor que se ofrece para hacer pinturas a los ricos de cada cliente o de quienes ya lo fueron o de quienes tal vez no sean jamás sus clientes, la firma de un contrato colectivo, ni imaginamos tampoco a quién deben emplazar a huelga.

Y tampoco entendemos que pudieran aplicarse a esas personas y a otras muchas, las instituciones del derecho individual del trabajo, así, a ejemplos: la fijación de salarios mínimos, a menos que se piense en el señalamiento de precios mínimos de venta ¿sería posible

esa fijación? sería una solución equivalente; o la prohibición, menos aún la vigilancia sobre un pintor para impedirle que permanezca diez o más horas en su estudio.

En cambio, afirmamos que la seguridad social y esta es la idea que preside su concepción actual no sólo puede, sino que debe extenderse a todas las personas que tengan necesidad de ella, pero si la previsión social de nuestro Artículo 123 y de la Ley de 1931 era parte del derecho del trabajo como derecho de clase, la seguridad social, que constituye actualmente un estatuto nuevo, tal vez ya no es un derecho de clase, sino el preludio del derecho del mañana, de ese futuro en el que creemos que el derecho del trabajo se fundirá en el derecho del hombre.

Marx fue un pensador que partió de las realidades sociales y humanas; por ello es que no se encuentran en sus escritos consideraciones sobre la estructura concreta del mundo del mañana.

Su idea era una tierra en la que el hombre no fuera objeto de explotación por otro, en la que el trabajo, al desenajenarse, recuperara su libertad y se volviera humano y en la que cada persona rindiera de acuerdo con sus aptitudes y recibiera según sus necesidades.

Creemos en un mundo en el que se cumplan esos postulados, en el que se defiendan la salud, la vida y la energía de trabajo de los hombres, por lo que no habrá jornadas de sol a sol, en el que cada persona conduzca una vida decorosa, en el que se respeten la libertad y la dignidad humana, y en el que, por lo menos, los reinos del pensamiento y del arte sean libres, el del poeta, como Evtushenko, el del escritor, como el Gorki de "La madre", el del compositor de música y el de las bellas artes que suponen las manos, desde el artesano que crea las obras maestras de nuestra cerámica hasta las pinturas de Orozco y de Siqueiros. Un mundo al que falte esta libertad, quizá no valga la pena de ser vivido.

En el correr de su historia y no obstante algunas doctrinas que hablan todavía de su escisión, consecuencia de la creencia de que sus normas e instituciones pertenecen parte al derecho privado y parte al derecho público, el derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una serie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana.

Pero esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones

que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestran caracteres secundarios diversos.

Desde hace largos años se reconoce esta condición, por lo que se planteó la necesidad de una separación del estatuto en dos especies: el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.

La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre, en cuanto trabajador se integra con los siguientes:

a) El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.

Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso.

Su contenido general se desdobra en los aspectos siguiente: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo; la fijación, caracteres y protección del salario y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos.

b) El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores.

La envoltura protectora se compone de tres elementos:

a) Las autoridades del trabajo son un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo.

Se señala como finalidad al derecho del trabajo como totalidad, porque la misión de las autoridades no es solamente la parte nuclear, sino que también les compete vigilar el cumplimiento del derecho colectivo.

Las autoridades del trabajo son: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el capítulo de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las Secretaría de Educación Pública en el campo de las obligaciones de los patronos en materia educativa; las autoridades de las entidades federativas y sus directrices o departamentos de trabajo; la Procuraduría

de la defensa del Trabajo; el servicio público del empleo; la inspección del trabajo; las Comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos; la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; las Juntas Federales y Locales de Conciliación; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y por último, el Jurado de Responsabilidades.

b) El derecho colectivo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo, o en una definición tal vez más plena de contenido: el derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanentemente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores.

El derecho colectivo se integra con los principios, normas e instituciones siguientes: la libertad de coalición es el principio base, pues es el que permite la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

La asociación profesional, sindicatos, federaciones y confederaciones, se propone dos finalidades, a las que hemos denominado inmediata y mediata: la primera es conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores, a fin de atemperar en el presente la explotación del trabajo mediante la creación de condiciones de trabajo decorosas, y la segunda es la búsqueda, en un mañana próximo, de un régimen social y económico más justo.

El contrato colectivo y el contrato ley³ (Garrido,1999) son los instrumentos en los que la clase trabajadora plasma su finalidad inmediata.

Debemos recordar que desde hace mucho tiempo y sobre todo en la actualidad, por ley en todo trabajo es indispensable la existencia de cualquiera de los anteriores, esto para respaldo de los trabajadores, ya que en éstos señalan las características más importantes del trabajo (nombre del patrón, horas establecidas de trabajo, condiciones del trabajo, monto del salario, etc), es decir los aspectos más importantes para el trabajador.

Recordemos que estos contratos no sólo sirven para establecer características del trabajo al trabajador, sino también para que en determinado momento puede defenderse en cualquier problema obrero- patronal.

Finalmente, la huelga es el procedimiento que permite a los trabajadores obligar a los patronos a que acepten una regulación decorosa de las relaciones individuales de trabajo y a que cumplan las normas de trabajo vigentes en sus empresas o establecimientos.

Recordemos que si en efecto la huelga, es una forma de presión por parte de los trabajadores hacia los patronos, para de esa forma hacer valer lo que estos consideran justo, hecho que en algunas circunstancias no es así.

En muchas de las ocasiones en que los trabajadores deciden emplazar a huelga, no es lo más ideal para ninguna de las dos partes, por un lado para la empresa resultan pérdidas inevitables, que como es obvio las ganancias que se dejan de percibir son imposibles de recuperar.

Por otro lado, recordemos a la clase trabajadora, la cual, cuando decide emplazar a huelga es porque realmente, se están violando de forma importante los derechos de los trabajadores y de esta forma ellos pretenden hacerlos valer, lo cual se considera valido, pero también debemos tener en cuenta que no siempre las empresas acceden con este tipo de presiones, ya que en muchas ocasiones las mismas consideran más factible, declararse en quiebra, que acceder a las peticiones.

c) El derecho procesal del trabajo, cuya definición tampoco puede hacerse desde un punto de vista formal, es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

2.2. Criterio utilizado por la Ley Federal del Trabajo

Se ha dicho acerca de que nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente desde el 1º de Mayo de 1970, debe reformarse porque su contenido no responde a las necesidades actuales; sin embargo, el aprobar una nueva legislación, nos obliga a realizar un estudio de aquello que la actual ley logró modificar tanto en lo conceptual, como en la normatividad conforme a la cual se establecieron los derechos y obligaciones derivados de las relaciones individuales de trabajo, valorando así, en su justa medida la aportación del legislador del 1970 y tomando como punto de partida para la pretendida reforma, aquello que realmente se considere necesario innovar y conservar intactas las disposiciones que justifiquen su permanencia en la legislación que se busca, reglamente en los nuevos tiempos el fenómeno social de las relaciones jurídico laborales.

El modelo de la figura jurídica, con la que se identifica el vínculo que une a quien presta un servicio personal, con quien lo recibe, cambió de la ley de 1931, a la Ley de 1970, no solo en su denominación; sino que substituyó el concepto de contrato individual de trabajo, por el de relación individual, fundando ésta, en el nacimiento del vínculo laboral, por el hecho de la prestación del servicio, al que sólo le exige que sea personal y subordinado, claro está, sin dejar de reconocer la existencia del contrato, al que también le atribuye efectos jurídicos, pero privilegiando la existencia de la relación sobre la del contrato individual, simplificando los requisitos, esenciales para la existencia de la relación y del propio contrato, eliminando como elementos del contrato los de "dirección y dependencia" que originalmente figuraron en el artículo 17 de la primera Ley Federal del Trabajo, en tanto que en la nueva Ley, en su artículo 21, de la sola prestación del trabajo personal, se presume la existencia tanto de la relación como del contrato de trabajo, entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

Este cambio conceptual, principia en nuestra actual Ley, desde la definición misma de trabajador, ya que en la Ley anterior, se definía como tal en el artículo tercero, a la persona que presta a otra un trabajo material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Con los artículos que se transcriben en la pantalla y el tercero al que nos hemos referido, recordaremos, como la legislación anterior, recurría insistentemente a la figura del contrato, tanto para definir al trabajador, como al vinculo que unía a éste con el patrón, en tanto que la vigente Ley encuentra en el hecho objetivo de la prestación de un trabajo personal y subordinado, los elementos necesarios para aceptar la existencia de la relación individual de trabajo.

Las mujeres en la Ley del 1970, alcanzaron algunos privilegios no contemplados en la Ley del 1931, siendo modificada esta Ley en el capítulo relativo a las mujeres con motivo de la Declaración universal de la igualdad de derecho del hombre y la mujer, una de cuyas consecuencias fue, que se derogase la obligación de pagar a las damas, a razón de un 200% sobre el salario normal, las horas extras que laborasen.

Conserva nuestra legislación disposiciones que señalan trato especial hacia las mujeres, las que tienden a proteger la posibilidad de la maternidad, como lo señala el artículo 165 y se desprende del articulado del capítulo relativo al trabajo de las mujeres, el cual, si lo estudiamos comparativamente con la ley del 1931, indiscutiblemente mejoró en mucho, los derechos de las madres trabajadoras.

En cuanto al trabajo de los menores, es necesario recordar que la edad de doce años, que se exigía en la Ley del 1931, obedecía a que tal edad estaba señalada en el texto original de la fracción III del artículo 123 de la Constitución, mismo que fue modificado hasta 1962, quedando establecida la prohibición de utilizar trabajadores menores de 14 años, desapareciendo con la redacción actual del párrafo final, las limitaciones en cuanto a la capacidad de ejercicio de los menores, que se desprendía de la redacción del artículo 19 de la ley derogada, reduciéndose en la actual Ley, la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, seis horas diarias, en dos períodos de tres horas y un reposo de una hora, además la nueva ley.

La Ley vigente, no se limita a prohibir que los menores de dieciséis años laboren horas extras; sino que sanciona con el pago de un 200% sobre el salario normal, el importe de las mismas, por último la Ley de 1970 obliga al patrón, a que a estos mismos menores, se les concedan dieciocho días hábiles de vacaciones.

Las condiciones de trabajo, entendiendo por éstas, las que la Ley vigente contempla en el título tercero, fueron modificadas como todos sabemos, en cuanto al número de días para vacacionar, añadiendo además el pago de la prima correspondiente a los días descanso, la inclusión del pago obligatorio del aguinaldo y la prima

dominical.

2.2.1 Comparación de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política en su Art. 123 fracción XI.

La doctrina mexicana afirmó invariablemente desde 1917 que la parte nuclear de la Declaración de derechos sociales contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su Constitución a los trabajadores por la prestación de sus servicios.

La afirmación nunca ha sido controvertida, pero los profesores de derecho del trabajo han presentado diversos argumentos para su defensa: el párrafo introductorio del Artículo 123 llama a las disposiciones de la Declaración las bases para la expedición de las leyes del trabajo, bases que, añade, no podrán contravenirse; pero el término bases significa tan sólo el perímetro sobre el cual puede construirse el edificio, libremente.

Algunas disposiciones de la Declaración confirman expresamente la idea: la fracción primera habla de la jornada máxima de ocho horas, lo que implica la posibilidad de que se fije una duración menor; la cuarta dice que por cada seis días de trabajo habrá uno de descanso, por lo menos; y la sexta contiene la idea de los salarios mínimos.

Un tercer argumento consistió en que el contenido de la Declaración no pudo ser los beneficios máximos a que tendrían derecho los trabajadores en el futuro, porque no sólo no habría sido una intervención del poder constituyente en favor del trabajo, sino, por lo contrario, habría garantizado a los patronos que nunca más intervendría el Estado en favor del trabajo, esto es, habría asegurado la servidumbre de los trabajadores apoyada por la constitución.

Y finalmente, habría sido una sentencia en contra de los sindicatos, los que nunca podrían solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación de condiciones de trabajo nuevas y armónicas con los cambios sociales y económicos.

Una solución de ese tipo era además incompatible con la idea del devenir histórico, que nos dice que la vida social está en una transformación perpetua que produce, como una consecuencia inevitable, la modificación del derecho; y sería también contraria a la esencia del derecho del trabajo, un estatuto dinámico que quiere la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres.

En cambio, la visión de la Declaración como los derechos mínimos del trabajo, tradujo la grandeza de miras del ordenamiento laboral y le otorgó al poder

legislativo y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la misión de constituir una fuerza viva al servicio de la historia, un estar alerta permanentemente frente a las necesidades y anhelos de los trabajadores y salirles al paso con una ley justa y con las reformas que requiera el tiempo; y el legislador de 1931 hizo uso de esta misión en los capítulos sobre el tiempo de trabajo: por una parte, limitó el trabajo extraordinario, y por otra, reconoció a los trabajadores el derecho a vacaciones pagadas, institución que no figura en las fracciones del Artículo 123.

La Declaración es la norma suprema del país, por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emerjan de ella. De ahí que la parte nuclear de la ley del trabajo sean las fuentes del derecho del trabajo, el mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores, un segundo mínimo, por decirlo así, elevado sobre el mínimo constitucional, pero determinante, como lo intocable para las restantes fuentes formales subconstitucionales.

Ahora bien, si consideramos cual es la naturaleza de lo que acabamos de nominar la parte nuclear de la ley del trabajo derecho individual del trabajo, derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores, y lo que sobrevive dentro de ella de la previsión y de la seguridad sociales, observaremos que en las condiciones

mínimas que habrán de observarse en todas las prestaciones de trabajo, desde la actividad más simple, como puede ser la de un portero hasta la más compleja, o expuesto en una fórmula que ya hemos presentado: la parte nuclear de la ley del trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo, los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse.

**CAPÍTULO 3 ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS Y
DESVENTAJAS QUE SE PRESENTARÁN DEBIDO
AL AUMENTO DE LAS HORAS
EXTRAORDINARIAS LABORABLES POR UN
TRABAJADOR CONTENIDAS EN LOS ART. 66 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

3.1. Consecuencias debido al aumento de las horas extras

Para el empleado la compensación que recibe dentro de su organización nunca será suficiente. Podrá serlo para satisfacer las necesidades materiales pero, para la mayoría de la gente, lo que gana nunca será bastante para satisfacer las necesidades de seguridad y, sobre todo, las del Ego o Estatus. Se puede afirmar que "unos cuantos ganan demasiado, pero nadie gana lo suficiente".

El empleado no ve la compensación como una cantidad técnicamente definida con la que se pretende mantenerlo en una posición competitiva y premiarlo por su contribución a los resultados de la empresa.

Por más que lo anterior se comprenda racionalmente, la realidad es que en cualquier ser humano predomina una especie de egoísmo basado en las leyes del menor esfuerzo y la máxima utilidad.

La compensación permite que el empleado satisfaga sus necesidades primarias, tales como comer, vestirse, tener un techo bajo el cual protegerse, etc.

**Colton (siglo XIX) (citado por De la Cueva, 2000) dice que "Nuestros ingresos son como nuestros zapatos, si nos quedan chicos, nos lastiman y aprietan, pero si nos quedan grandes, nos hacen tropezar y resbalar".

La definición del administrador de compensación, es probablemente la más difícil de estructurar pues el rol de este funcionario en una empresa debiera ser como el del fiel de una balanza, encontrar el equilibrio en la satisfacción de las necesidades de quienes interactúan en la organización.

La compensación es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus.

Esta definición plantea de una forma bastante obvia, lo que el administrador de compensación debe tener claro al ejercer su función: tendrá que procurar ofrecer el máximo nivel de satisfacción de las necesidades del empleado procurando que para la empresa resulte una relación atractiva de costo-beneficio.

Me gustaría presentar una definición dada por un agudo observador del siglo XIX (el clérigo Charles C. Colton) que no sólo sigue siendo vigente en este medio sino que nos ofrece otro ángulo de la naturaleza humana.

Colton dijo:**

“Nuestros ingresos son como nuestros zapatos; si nos quedan chicos, nos lastimas y aprietan; pero si nos quedan grandes, nos hacen tropezar y resbalar”.

**Colton (siglo XIX) (citado por De la Cueva, 2000) dice que “Nuestros ingresos son como nuestros zapatos, si nos quedan chicos, nos lastiman y aprietan, pero si nos quedan grandes, nos hacen tropezar y resbalar”.

La definición del administrador de compensación, es probablemente la más difícil de estructurar pues el rol de este funcionario en una empresa debiera ser como el del fiel de una balanza, encontrar el equilibrio en la satisfacción de las necesidades de quienes interactúan en la organización.

La compensación es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus.

Esta definición plantea de una forma bastante obvia, lo que el administrador de compensación debe tener claro al ejercer su función: tendrá que procurar ofrecer el máximo nivel de satisfacción de las necesidades del empleado procurando que para la empresa resulte una relación atractiva de costo-beneficio.

Me gustaría presentar una definición dada por un agudo observador del siglo XIX (el clérigo Charles C. Colton) que no sólo sigue siendo vigente en este medio sino que nos ofrece otro ángulo de la naturaleza humana.

Colton dijo:**

“Nuestros ingresos son como nuestros zapatos; si nos quedan chicos, nos lastiman y aprietan; pero si nos quedan grandes, nos hacen tropezar y resbalar”.

**Colton (siglo XIX) (citado por De la Cueva, 2000) dice que “Nuestros ingresos son como nuestros zapatos, si nos quedan chicos, nos lastiman y aprietan, pero si nos quedan grandes, nos hacen tropezar y resbalar”.

Cuando una empresa, llega a la conclusión de que necesitan hacer un cambio importante en las bases del programa de compensación para su personal y decide establecer un sistema basado en el desempeño, es normalmente porque existen resultados operativos financieros no muy satisfactorios.

En estas circunstancias suele pensarse que un programa de aumentos por desempeño y/o un bono anual por resultado serán el incentivo que transformará la productividad, la calidad y la rentabilidad de la empresa.

Sin embargo, esto no es un buen programa, ya que el pago no está realmente ligado a esas variables que se desea mejorar.

El programa de administración del desempeño nos da calificaciones que nos sirven para determinar el objetivo de pago de la persona en parámetros que nos llevan a un porcentaje.

Como podemos observar, efectivamente la evaluación del desempeño va ligada a los aumentos de sueldo de los empleados, ya que nos mide los resultados obtenidos durante cierto período de tiempo, en el cual, el empleado pudo sobresalir, cumplir o simplemente estar por debajo de los resultados esperados.

Sin embargo éste no es un buen programa para ayudar a la compañía a que los resultados operativos-financieros sean mejores.

Si bien la compensación es lo que los trabajadores reciben a cambio de su labor, cuando la compensación es inadecuada, puede provocar que los trabajadores abandonen la organización o se sientan insatisfechos dentro de la misma, pero si la compensación es muy alta, el empleado puede tener sentimiento de desconfianza o de ansiedad y la organización puede tener pérdidas.

Cuando el empleado está insatisfecho con la compensación, puede tener menos atractivo el puesto, lo que puede ocasionar la rotación, el ausentismo, etc.

La administración de las compensaciones tiene determinados objetivos como:

1. Obtener personal calificado: Para lograr esto, las compensaciones deben de ser atractivas para los solicitantes.

2. Retener a los empleados actuales: Cuando la compensación no es competitiva, puede crear insatisfacción en los empleados, por lo que pueden abandonar la organización.

3. Garantizar la igualdad.

4. Alentar al desempeño adecuado: Si las compensaciones son adecuadas, se puede lograr que los empleados tengan un buen desempeño, se puede alentar y reforzar la experiencia, lealtad, etc.

5. Controlar los costos: Ya que la organización puede llegar a pagar en exceso o insuficientemente los esfuerzos de los empleados.

6. Cumplir con las disposiciones legales.

7. Mejorar la eficiencia administrativa.

En otras palabras la compensación es la remuneración global que recibe el empleado, según la importancia de su puesto, su eficiencia personal, y sus necesidades, según las posibilidades de la empresa.

La aplicación de los principios y técnicas de administración de sueldos, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre, no sólo pagar sueldos justos, sino también convencer a aquél de esa justicia.

La importancia de esta materia deriva en lo siguiente:

a) Para el trabajador: es lo que substancialmente lo dirige al trabajo, aunque no sea siempre necesariamente lo que busca en primer lugar.

b) Para la empresa: es un elemento de importancia en el costo de producción. No en toda clase de industrias tiene la misma importancia, en algunas puede alcanzar un porcentaje muy alto del costo, y en otras reducirse. Dependiendo de la capitalización y maquinización de la empresa.

c) Para la sociedad: es el medio de subsistir de una gran parte de la población, la cuál en su mayoría vive de su sueldo.

d) Para la estructura económica de un país: siendo el sueldo esencial en el contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes del régimen actual, la forma en que se manejen los sistemas de sueldos, condicionará la estructura misma de la sociedad.

e) Para la práctica profesional, en las carreras de Relaciones Industriales y Administración de Empresas: las políticas y técnicas de sueldos son de las que tienen más amplia e inmediata aplicación.

Es importante para la administración de sueldos y salarios el que se respeten en su análisis los siguientes pasos:

1. Análisis del puesto.
2. Análisis del personal.
3. Asignación de sueldos y salarios.

Lo anterior es para llegar a la remuneración salarial, lo cual, es lo que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades.

Las prestaciones del empleado a la empresa se recompensan en forma de retribución. El importe de la misma da una idea del valor del trabajo del empleado para la empresa, dentro del marco laboral del país y del sector de que se trata.

Por otra parte, el propio empleado ve en el importe de la retribución obtenida una medida del valor de su trabajo. Por lo tanto, la remuneración que obtiene sea igual o diferente de la media predominante en su sector, el interesado se considerará un empleado igual o distinto de los demás, aquí reside el potencial que tiene el salario para la motivación humana, aparte de proteger las necesidades vitales de quien lo percibe.

Existen diversas formas de establecer la retribución y, generalmente, dependen del tipo de tareas encomendadas y la legislación laboral del país que se contemple.

La retribución adopta diversas formas en las distintas empresas, en general pueden considerarse la remuneración directa e indirecta o adicional.¹ (Reyes,1999)

La remuneración directa está asociada estrechamente con alguno de los parámetros que miden la producción del empleado.

El caso más simple es el sueldo o salario por tiempo de trabajo, que depende exclusivamente del tiempo dedicado a la empresa, éste puede fijarse en salario por hora, por jornada de trabajo, por semanas o por meses.

Otro método de retribución directa es el pago por unidad producida o vendida, en este caso se inserta la retribución a comisión.

El incentivo que caracteriza esta clase de remuneración es obtener una retribución total más alta si la producción o la venta se incrementan.

Por otro lado, la retribución indirecta tiene un componente legal, que varía según el país de que se trate, y otro voluntario.

Se suele identificar también con la expresión beneficios adicionales, e incluye un conjunto de conceptos retributivos indirectos, entre los cuales se cuentan los siguientes:

- a) Pago de los días festivos
- b) Vacaciones anuales pagadas; la duración efectiva de las mismas varía, por lo general, con la antigüedad del empleado en la empresa
- c) Pago o complemento de sueldo por las ausencias por enfermedad
- d) Pago a los organismos oficiales o privados para cubrir enfermedad, jubilación o ambas
- e) Asistencia médica y hospitalaria
- f) Dotaciones para el disfrute del tiempo libre

Hay muchos factores que pueden afectar directa o indirectamente el salario establecido para trabajos individuales, por ejemplo:

1. La condición del mercado de trabajo
2. Los niveles de salario prevalecientes

3. El costo de vida

4. La habilidad de la empresa para estructurar el pago y el poder de negociación del sindicato

5. El poder individual de negociación

6. El valor del trabajo

Además, de las leyes establecidas también surgen aspectos importantes sobre los niveles de salarios.

Los sueldos y salarios no acostumbran a ser estáticos, sino que se acomodan a la evolución de las circunstancias socio-económicas del país y deben ser una fuente permanente de motivación para los empleados.

La revisión de los salarios es, pues, un imperativo necesario, además, dicha revisión debe ser justa y diferencial; esto quiere decir que las revisiones han de tomar en cuenta el rendimiento del empleado durante el período transcurrido desde la revisión anterior, y no puede ser la misma para todos los empleados, sino superior para los que rindieron más y de menor cuantía para quienes no sobrepasaron los objetivos de producción.

El salario se calcula con base en el tiempo trabajado en un día ordinario de labores, más las horas extras, las cuales se pagan al doble de una hora normal.

Es importante contar con una estructura de sueldos y salarios, para la cual debemos seguir los siguientes pasos:

1. Definir técnicamente las obligaciones y responsabilidades del puesto (análisis de puestos).

2. Valorar de manera objetiva los factores que integran el puesto (valuación de puestos).

3. Determinar técnicamente la estructura de sueldos y salarios: Se hace con una gráfica de salarios con sus correspondientes líneas de salarios. La que encuentren dentro de un área geográfica.

4. Se puede realizar una encuesta de sueldos y salarios.

5. Se deben clasificar los sueldos y salarios.

Las políticas sobre administración de sueldos y salarios consisten en lo que a continuación se menciona:

a) Sirven para administrar mejor los sueldos de los empleados, las políticas son normas de actuación para todos los trabajadores con respecto a su sueldo.

b) Es necesario que los trabajadores sepan de que se tratan estas políticas.

c) Las políticas deben de administrarse en todas las áreas de la organización.

d) Si las políticas están bien establecidas, se va a lograr que en la organización haya menos inconformidad de los empleados.

Para establecer las políticas de sueldos en una organización, se tiene que tomar en cuenta lo siguiente:

a) Ver el nivel de sueldos y salarios que tienen en relación al mercado.

b) Ver en cuanto varían los sueldos de acuerdo con las tarifas establecidas a la hora de negociar con el empleado.

c) Determinar el nivel del pago que se les va a dar a los nuevos empleados.

d) Determinar que tanto influyen los méritos y la antigüedad en el aumento de sueldos.

Algunas de las siguientes causas, elevan o disminuyen indebidamente los salarios, rompiendo la estructura jerárquica que debe existir en las labores:

a) Los favoritismos

b) La presión sindical para proteger a ciertos trabajadores

c) La falta de un conocimiento exacto de la importancia de los puestos

d) La fijación por cálculo de lo que debe pagarse en un puesto nuevo

e) La escasez de un tipo determinado de trabajadores

f) La fuga imperceptible de obligaciones de un puesto

g) La acumulación de cargas por una supervisión exigente

3.2. Puntos favorables o desfavorables para la empresa, con el aumento de las horas extras laborables por un trabajador

La dirección de personas es un arte que no está al alcance de cualquiera. Muchos empresarios que poseen una magnífica preparación técnica, ofrecen un buen producto a sus clientes y gozan de un futuro asegurado en su sector económico, fracasando, por una equivocada política de personal.

Otros, que han conseguido una cabal compenetración de sus empleados con las tareas a realizar, no se han preocupado de asegurar la continuidad de la empresa preparando a los más capacitados para las funciones directivas.

Algunos por último, soportan unos gastos excesivos por no saber cómo retener a sus empleados, faltos de una motivación humana o de unos sueldos comparables a los ofrecidos por la competencia.

Descubrir el potencial oculto, saber estimular al personal, proporcionarle una formación dentro y fuera de la empresa, presentarle un panorama de futuro satisfactorio a él y a su familia, mantener unas relaciones mutuas agradables todo ello sin detrimento del buen rendimiento ni de la disciplina, constituye la función básica del moderno empresario.

El conocimiento del factor humano en el ámbito de la empresa es fundamental para el buen desenvolvimiento de todo negocio, con independencia de su dimensión, pero es quizá más importante aún cuando se trata de una organización pequeña o mediana.

Todas las empresas están basadas en su personal. El manejo del personal, su buen trato y una acertada elección de las personas con quienes se pretende

trabajar, son puntos que deben ser tomados en cuenta por cualquier empresa.

Los recursos humanos son las personas, que le dan a la organización su talento, su trabajo, creatividad y esfuerzo para encaminarla a la realización de sus objetivos. Es por eso que se considera un elemento esencial en cualquier organización al trabajador y a pesar de que legalmente se le protege, en la práctica muchas veces se descuida el aspecto de su superación personal.

Las empresas, por otra parte, necesitan de la gente para hacer un manejo adecuado de todos sus recursos, y lograr satisfacer, de esta manera, las necesidades de la sociedad. Los recursos humanos son quienes deciden qué hacer, cómo hacer, dónde hacer, por qué y por quién hacer.

Para la empresa, cada trabajador representa un problema de carácter individual, fundamentalmente porque cada uno difiere en las cosas que puede realizar y para las que tienen una capacidad definida.

Además, a cada trabajador lo motivan diferentes intereses específicos, objetivos, temores y la necesidad de reconocer estas diferencias, nos induce a considerar la educación como un medio para equilibrar los ajustes

del empleado y su trabajo; así como incrementar su efectividad, aumentando su capacidad e interés.

Sin desconocer la importancia y la necesidad de todos los elementos en el funcionamiento de la empresa, no existe punto de comparación en lo que respecta al elemento humano.

Son las personas los que le dan vida a la organización y de ellas depende el éxito o fracaso de la misma, son éstas las que hacen la economía de un país, y por lo tanto, los verdaderos factores del progreso.

Todas las etapas a través de las cuales pasa un empleado desde su llegada a la empresa, hasta que se retira de ella, se conocen como "ciclo de personal".

El ciclo de personal consta de los siguientes pasos:

1. Proceso de contratación
2. Entrenamiento
3. Remuneración
4. Administración de sueldos y salarios

5. Relaciones Laborales

6. La condición del mercado de trabajo

7. Los niveles de salario prevalecientes

8. El costo de vida

9. La habilidad de la empresa para estructurar el pago y el poder de negociación del sindicato

Los puntos favorables para la empresa son:

1. Lagunas o problemas que puede tener la organización

2. Establece y reparte mejor las cargas de trabajo de cada uno de los puestos

3. Fija responsabilidades en la ejecución del trabajo. Se delimitan las obligaciones y responsabilidades de cada uno de los puestos.

En la actualidad, en México muchas empresas siguen la vieja tradición de pagar al empleado conforme a "corazonadas", apariencias, lazos afectivos, etc. o no aumentar sueldos o salarios hasta que los empleados se quieren ir o entablan una demanda a muerte con la empresa o el patrón.

Estas empresas aún están lejos de visualizar que además de estar para servir a la sociedad proporcionando empleo, el personal es el recurso más valioso que puede hacer morir o crecer a una empresa, más incluso que los recursos financieros, materiales, etc.

Es todo un reto para los empleadores no dejar que su gente siga con la tendencia de trabajar sólo por necesidad, sino para proteger su empresa, actuar como si fuese dueño de ella y aportar todo su potencial para que ésta pueda tener éxito.

Y una manera de lograrlo, es que las empresas establezcan las estructuras salariales de una manera justa y equitativa, comprendiendo: el Tabulador de Sueldos y Salarios, encuestas Salariales, Programas de Incentivos Económicos y no Económicos, y los periodicos análisis y descripción de puestos y valuación de puestos.

3.3. Puntos favorables o desfavorables para los trabajadores con el aumento de sus horas extras laborables por los trabajadores

Las circunstancias del mercado laboral no benefician a los trabajadores mexicanos, refiriéndonos principalmente a los de menor calificación, quienes cada vez tienen menos estabilidad; en tanto el índice de desempleo que

continúa siendo alto, se convierte en una forma de presión para aceptar las condiciones que se ofrezcan por la empresa y para cuidar el puesto no obstante las inconveniencias o las malas condiciones, frente al interés del trabajador por obtener alguna remuneración. Hay que considerar, también, que la legislación mexicana no contempla el seguro de desempleo.

La Ley del Trabajo determina en el artículo 2o que su finalidad es "el equilibrio y la justicia social de las relaciones entre trabajadores y patrones". Para dar cumplimiento a esta disposición es obligatorio analizar el esquema económico y el marco legal.

En el esquema económico habrá que considerar las inversiones y financiamientos para crear fuentes de empleo dignas, de acuerdo con el crecimiento de la población económicamente activa; equilibrar los niveles inflacionarios y salariales que permitan a los trabajadores y a sus familias llevar una vida de calidad; y la administración financiera y de organización empresarial que aseguren el cumplimiento de las prestaciones sociales.

Por lo que respecta a los dos primeros incisos del artículo 2o de la Ley Federal del Trabajo, es imprescindible considerar los actuales modelos económicos mundiales, en virtud de la inserción de México en las

relaciones internacionales y su condición activa en la globalización comercial.

Como parte comercial se obliga tácitamente a asumir y a aplicar patrones e instrumentos vigentes en otros países, siempre que sean viables y no violen la legislación vigente, de lo contrario corre el riesgo de excluirse de la competencia mundial, aun cuando de hecho tiene una tendencia a competir con trabajo de maquila, que no es lo recomendable sino como vía inmediata para atenuar el desempleo.

Asumir tales comportamientos no implica transportar modelos sin cortapisas, pero habrá que entenderla como los transplantes orgánicos, hechos siempre que se diagnostique como última terapia y cuando haya compatibilidad entre los organismos, lo cual se determina tras una serie de análisis, para después aplicar terapias previstas, que seguramente saturan de remedios de alto nivel para evitar el rechazo del transplante o las consecuencias negativas, desde luego no deseadas.

Para el marco legal es necesario considerar tanto las políticas orientadoras en los órdenes social y económico como la adecuación normativa con el fin de prevenir que el derecho se convierta en obstáculo al progreso y a los beneficios de los individuos, motivo que exige la adecuación o modernización de la legislación.

El acuerdo empresarial, así como la armonía del sector de trabajadores, son factores necesarios para lograr el equilibrio entre los dos actores colectivos.

De tal manera que si bien se debe propiciar el saneamiento de inversión, de financiamiento y operacional en las industrias y las empresas, se hace necesario revisar y mejorar el entorno sindical de trabajadores, tanto en la libertad de asociación, como en el manejo de sus relaciones con sus propios agremiados.

Al referirnos al acuerdo empresarial queremos destacar varios puntos: el sector patronal requiere seguridad en sus inversiones, estímulo y estabilidad política nacional, con lo cual obtenga certeza y seguridad en la generación de utilidades razonables, suficientes para cubrir las obligaciones laborales, incluidas las de seguridad social; las fiscales, entre las cuales se encuentran la del reparto de utilidades, así como cubrir los ramos de ahorro, reinversión y las ganancias netas.

En tales condiciones, el sector patronal requiere los medios de apoyo de los gobiernos encargados de las políticas correspondientes. Sin embargo, frente a esta posibilidad de generar utilidades e incrementar sus capitales, los empleadores deben cumplir con las

obligaciones que en general les corresponda como partes de una relación de trabajo.

Y no sólo se establece dicha obligación en términos generales, sino que ha de precisarse la del sentido social, de responsabilidad y de solidaridad que permitan equilibrar las proporciones de sus ganancias con los pagos equitativos de los trabajadores y con las condiciones del trabajo mismo y su nivel de calidad de vida.

Es reprobable, a todas luces el incremento desmedido de ganancias y capitales frente al deterioro de la capacidad adquisitiva de los salarios o la evasión de obligaciones fiscales y sociales.

En relación con los trabajadores, debe destacarse el respeto a la voluntad de los agremiados y la defensa de sus derechos al tiempo de impulsar el cumplimiento de las obligaciones laborales de cada uno de ellos. Obligaciones cuyo cumplimiento debe facilitarse y coordinarse con la satisfacción de otras, como pueden ser las familiares.

Es imprescindible mantener al individuo como punto central y garantizar el respeto a los derechos humanos, junto a ello aparecen los derechos sociales con la exigencia de su propia defensa.

Estaremos de acuerdo en que así como han crecido y se han internacionalizado los emporios empresariales, han de crecer y de internacionalizarse los sindicatos de trabajadores.

Asimismo, si se celebran tratados internacionales de comercio, las relaciones de trabajo en las empresas transnacionales requieren la homologación de prestaciones en la proporción correspondiente a los niveles salariales de cada país, lo cual puede realizarse con la base de los derechos mínimos de trabajo y de seguridad social.

Para conseguir tales propuestas habrá que establecer cláusulas sociales en los tratados e impulsar la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo para que los países que forman parte de los mismos, dirijan las relaciones laborales en parámetros de igualdad.

La justicia social, según la refiere la Ley laboral en el mismo artículo segundo, la cual no deja de ser específica en los términos aristotélicos.

Y si bien en este caso, el espacio (de lo laboral) continúa refiriéndose al esfuerzo humano, los entornos han variado, lo cual hoy se revela de manera fantástica con la llamada revolución tecnológica.

La justicia social como término que denota elasticidad por su característica de ajuste a casos particulares, se convertiría sólo en una frase de no establecerse un sistema legal fundamentado en principios de gran solidez.

La devoción por principios jurídicos no debe implicar resolver lo inviable, resolverlo a medias o simplemente desecharlo. En el caso del trabajo humano el sentido de los principios jurídicos debe conducir a la exigencia del respeto absoluto a los derechos humanos.

Por lo tanto, debe exigirse al empleador, sea persona física o moral, la capacidad para cumplir con los compromisos que implica el aprovechamiento de la fuerza del ser humano, en niveles satisfactorios, conforme a su dignidad.

Esta perspectiva hace incluir garantías ilimitadas en las condiciones de trabajo, al tiempo de ofrecer estabilidad; aún más allá, debe ofrecer la generación de nuevas fuentes de trabajo con elementos necesarios para competir en el mercado mundial con la producción y prestación de bienes y servicios apreciando y practicando los adelantos científicos y tecnológicos.

Hemos afirmado en distintas ocasiones que la flexibilidad laboral no debe ser vista como fantasma o

como amenaza a los derechos de los trabajadores. Lo más importante es reconocerla como necesaria, juzgar la conveniencia de su aplicación, en la modalidad correspondiente y administrarla, siempre, de acuerdo con los principios y los fines del derecho del trabajo, del clásico y del moderno para conseguir su funcionalidad.

La propuesta de flexibilidad converge en la necesidad de reforzar las garantías de los derechos colectivos (libre sindicalización, libre contratación colectiva y libre ejercicio del derecho de huelga), así como reforzar la tutela de los derechos individuales, entre los cuales está el derecho al trabajo.

Antes de concretar propuestas, enfatizamos el respeto absoluto a los derechos de los trabajadores, para los cuales es inadmisibile cualquier reducción o nulidad, o simplemente considerar riesgos que impliquen vulnerabilidad.

Por el contrario, pensamos que cualquier modificación puede consentirse cuando beneficien al sector trabajador, en lo colectivo y en lo individual, con los ajustes sociales y económicos necesarios para el equilibrio de sus intereses y los de los empleadores.

Por otra parte habrá que considerar que los beneficios no pueden traducirse sólo en aumentos de orden monetario, a los que hay que agregar los de seguridad e

higiene en el trabajo, capacitación, adiestramiento, derechos culturales y demás prestaciones de orden social.

La rigidez de la norma laboral reside en la desconfianza por el cumplimiento de la misma, se le ha de rodear de todo aquello que conmine a su realización.

Es una rigidez que demanda exigencia, que a la vez denota la inseguridad en su transformación, es decir, la flexibilidad puede generar cambios en los derechos fundamentales o en los derechos adquiridos para disminuirlos o extinguirlos.

Frente a tal consideración, certera por cierto, habrá que compensar con otras normas que garanticen lo contrario, en este caso podría ser la seguridad social.

Si la flexibilidad limita la estabilidad en el empleo, habrá que compensarlo estableciendo el seguro de desempleo.

Los efectos de la flexibilidad repercuten tanto en las relaciones colectivas como en las individuales, sólo que en el primer caso, los derechos de los trabajadores se cuidan y protegen con su afiliación a sindicatos, con los cuales se forma un escudo importante para su defensa.

No ocurre igual con los trabajadores que entran en el mercado laboral por sí mismos y quienes deben

negociar, cuidar y proteger sus derechos en lo individual.

Por ello hablamos en relación con la ley mexicana de la garantía legal de los derechos colectivos y de la tutela o norma proteccionista de los derechos individuales.

Esta circunstancia es importante por los cambios en la administración empresarial y el impulso que existe a la creación de micro y mediana empresas en cuyos contextos son propicias las contrataciones individuales.

Dentro de las relaciones individuales se distinguen los empleados o trabajadores a medida que se eleva su calificación; los de mayor preparación tienden a desempeñarse bajo la condición de los llamados "*freelancers*" o trabajadores autónomos, con elementos jurídicos que los acerca a la condición de libre relación profesional.

En cuanto disminuye la capacitación o preparación del trabajador, la relación se dirige en sentido contrario y lleva la tendencia a la subcontratación laboral, al mercado informal o clandestino de mano de obra con las consecuencias de precariedad absoluta y nula

La formación y aumento de los grupos de mano de obra menos calificada, deben ser la palanca de movimiento en el ánimo de reforma a la ley del trabajo para ampliar los puestos de empleo y mantener la equidad y la justicia social, no sólo en las relaciones entre trabajadores y patronos, sino también en las relaciones económicas y sociales en general.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 86, precisando un principio constitucional, establece que "a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

La afirmación del principio de la proporcionalidad que debe existir entre las labores y la remuneración que por ellas se paga, es clara y explícita.

Algo que es seguro, es que el empleado aspira, sobre todo, a ser tratado como un ser humano, que se reconozcan sus deseos de promoción, se le recompense moral y materialmente y se respete, en suma, su dignidad humana.

Por lo demás, debemos tener presente que el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades físicas y para mantener a una familia, pero que, como bien dice el

Es un ser espiritual, con apetencias de autorrealización y un sentimiento íntimo de dignidad. Si el empresario reconoce estas necesidades y las tiene en cuenta en sus relaciones con el personal, habrá adquirido la autoridad moral y de verdadero liderazgo para aunar las voluntades en el esfuerzo común que supone toda empresa humana.

El ser humano ha demostrado, a lo largo de la historia, que es el más adaptable de todos los seres vivos. Habita en las condiciones más difíciles compitiendo siempre con seres ya adaptados, superándoles en su propio terreno.

No se trata, pues, como norma general, de buscar en el exterior las personas necesarias para desarrollar una tarea, una función o un conjunto de ellas, sino de identificar el potencial oculto en los mismos empleados de que se dispone.

Tengamos en cuenta que los recursos humanos son los más preciados de una empresa. Existen muchas cuya prosperidad radica en la valía de su personal, y las grandes compañías cifran su supervivencia en la labor investigadora de sus hombres mejor preparados.

posibilidades y oportunidades que les inviten a mejorar su situación y la de la empresa, adaptándose ante un nuevo planteamiento.

Es la propia entidad la que, además de procurar el estímulo, tiene que aportar los medios para esa adaptación, por lo general en forma de enseñanza, entrenamiento o descripción de la tarea a realizar, según el tipo de empleado en cada caso.

Para los trabajadores los puntos favorables serían:

1. Señala responsabilidades al trabajador, le dice hasta dónde puede llegar
2. Impide que invada las actividades de otro trabajador
3. Señala las fallas o aciertos del trabajador

CAPÍTULO 4

REPERCUSIONES

A LARGO PLAZO

4.1 Problemas a largo plazo

En México, la palabra "trabajo" connota, por desgracia, asociaciones degradantes, como subempleo y obligación y abordar este tema tiene vértices muy complejos. Las circunstancias en que vive la mayoría de nuestra población, fuerzan a hacer del trabajo un medio de supervivencia para cubrir las necesidades más esenciales.

Muchas personas ven en el trabajo la imagen de una autoridad que exige obligaciones en que no se encuentra ninguna gratificación. Por ello ponen en práctica refugiarse en la enfermedad cuando su trabajo no ofrece satisfacciones.

Para la mayoría de los mexicanos, el trabajo no es fuente de satisfacción, sino de deshumanización. Esta característica se refleja en las relaciones familiares, las cuales se convierten en otra obligación que hay que cumplir, en el mejor de los casos, y que en su límite se suma a los factores desencadenantes de angustia patológica.

Para facilitar la creación empresarial de puestos de trabajo, se ha recurrido al reconocimiento jurídico de formas de empleo que disminuyen derechos laborales, bajo la noción de abaratar costos implicados en las contrataciones de trabajo.

Para este fin, la norma jurídica ha operado como una técnica de creación de empleo y las modificaciones legales han sido presentadas como verdaderas medidas de política de empleo, que han pretendido operar como una inducción a los empresarios para que contraten nuevos trabajadores, en la idea de que, liberalizando la carga inherente a la contratación laboral y con nuevas facilidades legales para extinguir los contratos de trabajo, se obtendrá una mayor contratación empresarial de mano de obra.*

Dichas innovaciones han operado como una verdadera legislación laboral de excepción, pero de amplia aplicación, instituyendo regímenes laborales de protección debilitada. Particularmente en América Latina, se observan repetidas reformas laborales desde la década de los años setenta, mismas que han sido extensas y profundas, en la línea de reducir los niveles de protección legal sobre el trabajo asalariado.

*K. Polanyi (1992) (citado por el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico) dice que "La norma jurídica ha operado como una técnica de creación de empleo y las modificaciones legales [...] liberalizando la carga inherente a la contratación laboral y con nuevas facilidades legales para extinguir los contratos de trabajo".

No debe perderse de vista que las políticas de ajuste en materia laboral en los países desarrollados, como en Europa, han tenido por objetivo superar una situación de desajuste entre crecimiento económico y creación de empleo, por lo que apuntan a obtener una reinserción laboral de las personas desempleadas y la promoción de nuevas formas de utilización empresarial de trabajo que permitan que la actividad económica efectivamente aumente el número de ocupados.

Para América Latina en cambio, se trata de reformas profundas que apuntan a la promoción de nuevas estrategias de desarrollo económico centradas en la apertura comercial de las economías nacionales.

En ese contexto, se ha debatido como fundamento de las reformas el mejoramiento de la competitividad de las empresas frente a la competencia externa, como nueva forma de promover el empleo, y las posibilidades de aprovechar las oportunidades de la apertura de la economía al exterior que exigen, se ha dicho, facilidades normativas adicionales para usar y desechar el recurso humano.

Los principales contenidos de esta política de empleo a costa de los derechos laborales han sido:

- a) Subsidios a la contratación de trabajo y

formación en el empleo.

Se trata de la provisión focalizada de fondos públicos como subvenciones temporales para apoyar la contratación de grupos específicos de trabajadores de difícil inserción laboral mujeres, jóvenes y desempleados de larga duración mediante el subsidio de parte de la remuneración de los trabajadores contratados.

Estas subvenciones suelen ir acompañadas de reducciones a las cotizaciones previsionales de cargo del empleador sobre todo si se trata de sistemas públicos de previsión social. Pese a la genérica adopción de estas medidas en los países desarrollados, existen dudas sobre su efectividad.

También se han implantado modalidades ocupacionales que relacionan la formación profesional con el empleo, mediante normas especiales para promover la contratación de jóvenes y uso de contratos de práctica profesional y de aprendizaje, vinculadas al acceso garantizado a capacitación profesional mediante programas de formación laboral o aprendizaje para los trabajadores beneficiados.

De hecho, se ha aludido a que las subvenciones de desempleo conviven con subvenciones al empleo, como ayuda económica a empresas que contratan trabajadores.

Estas políticas de inserción fueron en su origen experimentales y de previsión, concebidas como ayudas en el lapso de transición hacia la inserción o reinserción según fuera el caso, mientras se esperaba la recuperación de la actividad económica, pero fueron consolidándose como remedios permanentes y, en todo caso, ineficaces para lograr una inserción efectiva.

En América Latina, la principal modalidad para promover el empleo de grupos de difícil inserción sigue siendo el contrato de formación o aprendizaje. La ayuda pública a las contrataciones laborales consiste en la exención del pago de cotizaciones sociales para los empleadores que contraten jóvenes y un subsidio de parte de la remuneración mensual.

b) Regulación de nuevas modalidades de trabajo para promover el empleo. Como forma de revitalizar el empleo, se observa una intensa actividad legislativa para normalizar el uso generalizado de figuras contractuales de duración limitada, que excluyen el costo empresarial de despido, permitiendo a las empresas contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de alguna obra o faena específica y contratos de relevo o de suplencia.

Estas modalidades contractuales de duración determinada existían en la legislación laboral, por tal

la novedad es que se reducen las condiciones y requisitos para su utilización, con lo que se permite que su uso se independice de la naturaleza del trabajo a realizar y se generalice más allá de los sectores económicos y las actividades específicas que por sus propias características requerían de modalidades contractuales atípicas o de excepción.

La idea es permitir la adecuación empresarial del número de trabajadores contratados según los cambios que experimente la actividad de la empresa. Este amplio reconocimiento de las facultades empresariales para utilizar modalidades de trabajo de duración limitada que excluyen la obligación empresarial de indemnizar al trabajador si el contrato finaliza por el término de la vigencia pactada, ha redundado en una acentuada relativización de la estabilidad en el trabajo, sujeta ahora a las necesidades variables de la empresa.

También se ha generalizado la regulación de la actividad de empresas de trabajo temporal, que tienen por objeto intermediar mano de obra para que sea utilizada por empresas distintas de las que han contratado a dichos trabajadores.*

* Bronstein y Ameglio(1998 y 1999) (citado por Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico, 2006). Actualmente reconocen el trabajo temporal y la actividad de las empresas intermediarias de trabajo las legislaciones de Brasil, Argentina, Uruguay, Perú, Colombia, Ecuador, Venezuela.

La conocida figura del trabajo intermediado consiste en la intervención de un tercero que, en virtud de un contrato con la empresa usuaria, se obligaba a colocar cierto número de trabajadores en ella para que efectúen determinadas tareas por tiempo limitado, para lo que contrata trabajadores que prestan servicios para la empresa usuaria, pero que están laboralmente contratados por la empresa suministradora.

Desde el punto de vista de la supresión de costos empresariales asociados a la contratación de mano de obra, la intermediación laboral es aún más intensa que la expansión de contratos de duración determinada, ya que permite la utilización empresarial de personal externo contratado laboralmente por otras empresas, para que desarrollen actividades transitorias o temporales en sus propios giros, sin que directamente surjan obligaciones laborales para la empresa usuaria.

c) Terminación de contrato de trabajo por voluntad del empleador. Las reformas laborales en América Latina han facilitado ampliamente la libertad de despido sin invocación de causa.*

La técnica legislativa observada es mantener, incrementar o precisar el listado de causas legales de la

* Problemas en México por el aumento de horas extras (citado por el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico, 2002). Actualmente sólo las legislaciones de México y Panamá no reconocen el derecho del empleador a despedir sin causa, aunque con importantes excepciones en ambos casos.

caducidad o despido justificado, que permiten a la empresa separar a un trabajador sin pago de indemnización alguna a menos que el afectado logre posteriormente una sentencia judicial que obligue a la empresa a indemnizar, incorporando además la posibilidad de desahucio con aviso previo o de despido por causas económicas u objetivas, a cambio del pago de una indemnización de despido por los años de servicio en la empresa y de una compensación adicional si no se respeta el plazo de aviso previo para que opere el despido.

d) Facultad empresarial para modificar condiciones de trabajo. Un conjunto de ajustes legislativos apunta a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo.

Entre estas medidas, se incluye otorgar al empleador facultades excepcionales para que modifique la naturaleza de la función desempeñada, el lugar de trabajo o la duración o distribución de la jornada laboral, ya sea unilateralmente o mediante acuerdo individual o colectivo.

e) Política de reducción del tiempo de trabajo. A partir de los años ochenta, la disminución sistemática de la jornada de trabajo dejó de ser un programa de

mejoramiento de derechos laborales y de calidad de vida, para empezar a utilizarse como alternativa para disminuir la cesantía.

Desde esa década puede observarse en la experiencia comparada la aplicación en aumento de un conjunto de medidas que responden a la idea de compartir el trabajo escaso, con la regulación de modalidades ocupacionales de jornada reducida (contrato de trabajo "part time", contrato de relevo o para compartir puestos de trabajo, jubilación anticipada) y el reconocimiento legal para la implantación de estrategias empresariales de reorganización del tiempo de trabajo, intercalando elementos flexibles a la jornada, en pro de su modulación según necesidades empresariales.

También se ha impulsado derechamente la disminución legal de la jornada de trabajo. Todas estas medidas constituyen un verdadero programa aplicado a la duración y a la organización del tiempo de trabajo como una forma de distribuir la cesantía y no incluyen la creación de nuevos puestos de trabajo.

Bien llamadas de reparto del trabajo, se aplican bajo la premisa de que en un futuro cercano las fuerzas de la economía no crearán más trabajo y, por lo tanto, los propios trabajadores deben compartir el trabajo disponible. Los trabajadores ocupados se transforman en

deudores del derecho al trabajo de los trabajadores desempleados. 4 (Supiot, 1996)

La disminución de la jornada de trabajo se ha planteado originalmente en Europa como una proposición sindical para enfrentar el desempleo y ha debido convivir con la propuesta empresarial de una mayor flexibilización en la jornada de trabajo, mediante la implantación de modelos combinados de jornada de trabajo para obtener diferenciación y variación horaria, ya sea "compactando" la semana de trabajo en tres o cuatro días para descansar en el resto o "modulando" los límites de duración de jornada, no por días sino por promedios semanales, quincenales, mensuales, trimestrales, semestrales o anuales. (Ermida, 1992)

La ocupación a tiempo parcial ha sido promovida e implantada en Europa por la normativa estatal y en algunos casos por el acuerdo de los propios actores sociales, como una vía para enfrentar el desempleo estructural, y cuyos marcos mínimos están regulados legalmente para que no se traduzca en una sustitución del trabajo a jornada completa.

En rigor, la utilización de modalidades de trabajo a tiempo parcial ha respondido más que a objetivos de reparto del empleo a la creciente necesidad de las empresas, especialmente en los servicios, de cubrir

puntas de actividad de duración reducida, en determinadas horas del día, días de la semana o del mes.

En América Latina en general, no se ha implantado la reducción del tiempo de trabajo como una política legislativa para reducir el desempleo o para permitir una mejor adaptación productiva de las empresas.

Por ello y hasta ahora, no está legalmente reconocido el trabajo *part time* como una modalidad contractual específica, sino que se admite legalmente la posibilidad de que se pacten reducciones de jornada sin que por ello dejen de aplicarse las normas generales sobre condiciones de trabajo y contratación.

f) Negociación colectiva para modificar condiciones de trabajo previamente pactadas o establecidas legalmente. Se trata de permitir que la negociación colectiva pueda operar más allá de los límites legales que impiden acceder a modificar condiciones de trabajo establecidas contractualmente, pudiendo incluso pactar nuevas condiciones laborales bajo lo establecido por las normas legales.

En la doctrina europea, en general, pero con reservas, se ha aceptado la posibilidad de que por vía colectiva se deroguen derechos anteriormente pactados y, asimismo, que un convenio colectivo restrinja condiciones

laborales fijadas por una norma estatal, siempre que no se trate de normas de orden público.

Con el incipiente decaimiento del tradicional intervencionismo estatal sobre las relaciones laborales colectivas en América Latina, que en algún grado viene observándose desde los años ochenta, afloran nuevos espacios potenciales para la negociación colectiva: una descentralización de los niveles de negociación y nuevas materias que abordar.

Con ello, surgen para la autonomía colectiva nuevos objetivos de realización, en el entendido de que puede operar no sólo como la tradicional vía de mejoramiento salarial, sino también como instrumento para obtener una mejor adaptación empresarial. No puede hablarse, sin embargo, de una recepción definitiva de la negociación "in peius" en América Latina.

Esta doctrina se inclina más bien, aunque sin consenso, a la aceptación de la renuncia colectiva legítima a beneficios que se acordaron colectivamente, pero siempre respetando los mínimos legales.

Las generalizadas tendencias normativas contemporáneas en materia laboral permiten afirmar que el Derecho del Trabajo ha recibido paulatinamente una nueva función que lo asimila a una suerte de derecho del empleo

o legislación del empleo, que opera como una política de promoción de la ocupación a través de técnicas legislativas que introducen incentivos empresariales para la contratación de trabajadores, mediante el expediente de abaratar costos asociados al trabajo, facilitar el despido o ampliar las facultades empresariales para alterar las condiciones de la prestación de servicios laboralmente contratada.

Se trata de otorgar alternativas de utilización de trabajo para las empresas, que decidirán su aplicación en función de sus propias necesidades organizativas y de gestión.

En rigor, puede hablarse de una empresarialización de las políticas de empleo, en que las medidas implantadas se espera que sean útiles a las empresas mientras respondan efectivamente a los términos de utilización y organización de trabajo que ellas mismas se han prefijado.

Se supone, por tanto, que las necesidades empresariales de funcionamiento, tal y como están previstas por ellas mismas, generarán empleo siempre y cuando obtengan las facilidades legislativas que precisamente coincidan con sus requerimientos de uso de mano de obra; un conjunto estático de necesidades empresariales, demandante de cambios normativos, y una

movilidad legal receptora de adecuaciones permanentes, para otorgar mayores facilidades empresariales, sin distinguir si tales necesidades de funcionamiento empresarial realmente supondrán una creación de empleo sostenida y permanente.

En efecto, no todas las demandas empresariales de flexibilización suponen creación de empleo ni todas las decisiones empresariales suponen más contratación, aun bajo facilidades legislativas para hacerlo. Las innovaciones legales pro empleo efectivamente otorgaron más movilidad a las empresas para utilizar y desechar trabajo, obteniendo mayores márgenes de ahorro y, por tanto, de ganancia, pero no necesariamente impidieron el incremento del desempleo.

Este instrumento normativo en pro de una política de empleo que busca estimular a las empresas para contratar mano de obra ha terminado por relegar la protección de la estabilidad laboral y la continuidad de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo a un segundo plano.

En rigor, el Derecho del Trabajo Contemporáneo no es sólo un derecho del empleo, pero se ha impuesto como objetivo dominante en la creación normativa la realización de una política empresarial de empleo, lo que es claramente apreciable en las últimas modificaciones legales de Europa y América Latina.

Lo que empezó como una regulación de emergencia o paliativo ante una situación de crisis se ha transformado en nuevas y decantadas tendencias normativas en materia laboral, con cuya aplicación de nociones fundamentales que informaron tradicionalmente a la protección jurídica del trabajo asalariado han quedado relativizadas en forma permanente.

Esto ha permitido una severa segmentación de los trabajadores, que se dividen en aquellos que aún disfrutan los derechos tradicionales del trabajo y aquellos que acceden a empleos de baja calidad, carentes de derechos o con niveles inferiores de seguridad en el trabajo.

El análisis del conjunto de las innovaciones jurídicas que instrumentalizando el Derecho se proponían crear empleo, pero que produjeron la liberación de amplios espacios de disponibilidad empresarial sobre el trabajo asalariado, revela de qué manera se ha minado el contenido de los principios protegidos por el Derecho Laboral, tales como la estabilidad en el empleo, la suficiencia salarial, la prioridad de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual y el principio jurídico interpretativo de primacía de realidad para identificar la empresa que actúa como empleadora y atribuirle, en consecuencia, legalmente obligaciones laborales.

CONCLUSIONES

Podemos manifestar que el derecho del trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.

La revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad, y la justicia para sus hombres, representan el triunfo del pensamiento individualista y liberal, lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derecho.

El primero de enero de 1865 se expidió la que han llamado la ley del trabajo del imperio.

En el año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida.

La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían en el artículo 123 de la constitución.

En armonía de sus principios, la ley creó las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje, encargados del conocimiento y decisiones de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones y en los casos de conflictos económicos, las normas para la representación de los servicios, y cuando se trata de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Podemos decir que el objetivo se cumplió satisfactoriamente ya que se realizaron los análisis correspondientes para el aumento de las horas extraordinarias laborales por un trabajador.

Los amantes del derecho nuevo concluyeron que, el trabajo ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatus laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo.

Por otra parte la envoltura protectora se compone de tres elementos: las autoridades del trabajo, el derecho colectivo, el derecho procesal del trabajo, es por ello, que la parte nuclear de la ley del trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo y los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse.

Como respuesta a la pregunta inicial, efectivamente la evolución del desempeño va ligada a los aumentos de sueldo de los empleados, ya que miden los resultados obtenidos durante cierto período de tiempo, en el cual, el empleado puede sobresalir, cumplir o simplemente estar por debajo de los resultados esperados.

Cuando el empleado está satisfecho con la compensación, puede tener menos atractivo el puesto, lo que puede ocasionar la rotación, el ausentismo, etc. Por tal motivo la administración de la compensación va a tener determinados objetivos como: obtener personal calificado, retener a los empleados actuales, garantizar la igualdad, alentar el desempeño adecuado, controlar los costos, cumplir con las disposiciones legales, mejorar la eficiencia administrativa.

La remuneración directa esta asociada estrechamente con alguno de los parámetros que mide la producción del empleado, el caso más simple es el sueldo o salario por tiempo de trabajo, que depende exclusivamente del tiempo dedicado a la empresa, este puede fijarse en salario por hora, por jornada de trabajo, por semanas o meses.

Otro modelo de retribución es el pago por unidad producida o vencida, este caso se inserta la retribución a comisión.

Los sueldos y salarios no acostumbran a ser estáticos, sino que se acomodan a la evolución de las circunstancias socioeconómicas del país y deben ser una fuente permanente de motivación para los empleados.

La revisión de los salarios es, pues, un imperativo necesario, además dicha revisión debe ser justa y diferencial.

Para la mayoría de los mexicanos, el trabajo no es una fuente de satisfacción, si no de deshumanización, estas características se reflejan en las relaciones familiares.

Para facilitar la creación empresarial de puestos de trabajo, se ha recurrido al reconocimiento jurídico de formas de empleo que disminuyen derechos laborales bajo la noción de abaratar costos implicados en las contrataciones de trabajo, la idea es permitir la adecuación empresarial del número de trabajadores contratados según los cambios que experimenta la actividad de la empresa.

También se ha impulsado la disminución legal de la jornada de trabajo, todas estas medidas constituyen un verdadero programa aplicado a la duración y a la organización del tiempo de trabajo como una forma de disminuir la cesantía y no incluye la creación de nuevos puestos de trabajo.

En términos mas amplios la búsqueda de un equilibrio en la relación capital y trabajo asociada al reconocimiento de derecho irrenunciables para garantizar que el trabajo humano no resulte dañado ni sobre utilizado por el capital, se ha transformado cada vez más en una preocupación central en el intercambio mercantil de trabajo, por una remuneración, lo que realmente importa es que el factor trabajo se mantenga competitivo como mercancía que se transa y negocia, ya sea mediante

el abaratamiento de su precio una permanente agregación de valor al servicio que se ofrece.

BIBLIOGRAFÍA

Azuéla, H.(1998). Derecho del Trabajo. México: Mc Graw Hill.

Bautista, J.(1963). Derecho del Trabajo. (16°Ed.). México: Porrúa.

Cerbón, J.(1992). Derecho del Trabajo. México: Trillas.

De Buen, N.(1974). Derecho del Trabajo. (11°Ed.). México: Porrúa.

De la Cueva, M.(1963). Derecho Mexicano del Trabajo.(3°Ed.). México: Porrúa.

De la Cueva, M.(2000). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. (Tomo I). México: Porrúa.

Fonseca, F.(1985). Condiciones de Trabajo.(2°Ed.). México: Pac.

Ramón, A.(1999). Derecho Individual del Trabajo. México: Oxford.

Reyes, A.(1999). Administración de Personal: Relaciones Humanas. México: Limusa.

Reyes, A.(1999). Administración de Personal: sueldos y salarios. México: Limusa.

Urbina, A.(1982). Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. (6°Ed.). México: Porrúa.

Leyes:

Asamblea Legislativa del Distrito Federal (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Porrúa.

Urbina, A.(1970). Ley Federal del Trabajo. (82°Ed.). México: Porrúa.

Enciclopedias:

Enciclopedia Práctica de Administración de la Pequeña y Mediana Empresa.(1993)(TomoIII).México: Oceano/Centrum.

Documento independiente:

Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Problemas en México por el aumento de horas

extras:www.cenidet.edu.mx./subaca/webdda/docs/grupo_al.
pdf