



**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Facultad de Estudios Superiores Acatlán**

---

**TESIS DE LICENCIATURA EN DERECHO:**

***OPTIMIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y CONDICIONES DE LOS  
TRABAJADORES MEXICANOS MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN  
E INCLUSIÓN DE HERRAMIENTAS TIC***

**Alumno:** Jennifer Bikel

**Licenciatura en Derecho**

No. Cuenta: **30751348-7**

Forma de titulación: **Tesis**

**Asesora:** Lic. Alejandra Morán Espinosa.

**Santa Cruz Acatlán, Estado de México      2019**



**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 está 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.

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	5
<b>GLOSARIO .....</b>	8
<b>CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS, FORMALES Y REALES DE LAS POLÍTICAS Y CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS .....</b>	10
<b>    1.1 Conceptualización y naturaleza de las políticas y condiciones de trabajo .....</b>	10
<b>        1.1.1. Conceptualización, significado y etimología de “Trabajo” (diferentes perspectivas).....</b>	10
<b>        1.1.2. Impacto del trabajo en la vida del individuo .....</b>	14
<b>        1.1.3. Políticas y condiciones de trabajo.....</b>	15
<b>    1.2. Evolución histórica-internacional del esquema laboral y condiciones de los centros de trabajo.....</b>	21
<b>        1.2.1. La transformación clasista del trabajador marginado .....</b>	22
<b>        1.2.2. Revolución industrial: las condiciones del proletariado.....</b>	28
<b>        1.2.3. Surgimiento del Derecho de Trabajo .....</b>	36
<b>        1.3. Desarrollo Legislativo Mexicano en materia de trabajo .....</b>	45
<b>            1.3.1. Antecedentes: Ordenamientos reguladores de la prestación de servicios de trabajo en la nueva España.....</b>	45
<b>            1.3.2. México Independiente.....</b>	51
<b>            1.3.3. Periodo entre las constituciones de 1824 y 1857 .....</b>	53
<b>            1.3.4. Periodo de 1857 a 1910.....</b>	53
<b>            1.3.5. Antecedentes del artículo 123 de la Constitución de 1917 y leyes de trabajo estatales .....</b>	59
<b>            1.3.6. Artículo 123 de la Constitución de 1917.....</b>	62
<b>            1.3.7. Ley Federal del trabajo de 1931 .....</b>	64
<b>            1.3.8. Ley Federal del trabajo de 1970 .....</b>	65
<b>            1.3.9. Reforma Laboral de 2012.....</b>	67
<b>            1.3.10. Reforma Laboral de 2015.....</b>	72
<b>            1.3.11. Reformas Laborales de 2018.....</b>	72
<b>CAPÍTULO II. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LAS POLÍTICAS Y CONDICIONES DEL TRABAJO EN MÉXICO .....</b>	82
<b>    2.1. Contexto y realidad: Políticas y condiciones actuales en materia de trabajo en México .....</b>	82
<b>        2.1.1. Derecho del trabajo.....</b>	83
<b>        2.1.2. Proteccionismo VS. Flexibilidad .....</b>	91
<b>        2.1.3. Modalidades de trabajo emergentes .....</b>	96
<b>            2.1.3.1 Teletrabajo.....</b>	96

<b>2.1.3.2 Tercerización.....</b>	<b>110</b>
<b>2.2. Análisis de la problemática derivada de las políticas y condiciones de trabajo en México .....</b>	<b>125</b>
<b>2.2.1 Análisis de la Satisfacción laboral.....</b>	<b>134</b>
<b>2.2.1.1 Índice porcentual .....</b>	<b>137</b>
<b>2.2.1.2 Factores determinantes.....</b>	<b>139</b>
<b>2.2.1.3. Causas y consecuencias.....</b>	<b>145</b>
<b>2.2.2. Productividad nacional.....</b>	<b>148</b>
<b>2.2.2.1 Índice porcentual .....</b>	<b>149</b>
<b>2.2.2.2. Factores determinantes.....</b>	<b>151</b>
<b>2.2.2.3. Causas y consecuencias.....</b>	<b>153</b>
<b>2.2.3 Análisis de la satisfacción social.....</b>	<b>169</b>
<b>2.2.3.1 Niveles de aprobación y satisfacción de la calidad de los productos y servicios que brinda el Estado. ....</b>	<b>169</b>
<b>2.2.3.1.1 Justicia .....</b>	<b>170</b>
<b>2.2.3.1.2. Salud .....</b>	<b>178</b>
<b>2.2.3.1.3. Educación.....</b>	<b>180</b>
<b>2.2.3.2. Niveles de aprobación y satisfacción social respecto de los bienes y servicios que obtiene el ciudadano del sector privado .....</b>	<b>182</b>
<b>CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO LABORAL INTERNACIONAL Y NACIONAL.....</b>	<b>184</b>
<b>3.1. Marco jurídico nacional .....</b>	<b>184</b>
<b>3.1.1. Fuente de las condiciones laborales mexicanas .....</b>	<b>184</b>
<b>3.2. Marco Jurídico Internacional .....</b>	<b>198</b>
<b>3.2.1 Alemania.....</b>	<b>198</b>
<b>3.2.2. España .....</b>	<b>200</b>
<b>3.2.3. Estados Unidos .....</b>	<b>204</b>
<b>3.2.4. Canadá.....</b>	<b>206</b>
<b>3.3 Disyuntivas en materia legislativa laboral e incorporación de nuevas tecnologías .....</b>	<b>209</b>
<b>3.3.1. Derecho de la empresa a verificar el uso del correo electrónico empresarial VS. Derecho de privacidad e intimidad del trabajador .....</b>	<b>210</b>
<b>3.3.2 - Los trabajadores y las redes sociales.....</b>	<b>219</b>
<b>3.3.3 Derecho a impedir la extracción y reutilización de una base de datos .....</b>	<b>256</b>
<b>3.4. Análisis comparativo entre casos modelo de óptimo desempeño laboral: sus políticas y condiciones de trabajo.....</b>	<b>257</b>
<b>3.4.1 Google Inc. (Tecnologías de la Información): Modelo de óptimo desempeño laboral y sus instalaciones .....</b>	<b>259</b>

<b>3.4.2. Atento México (Servicios Profesionales) .....</b>	<b>261</b>
<b>3.4.3 H&amp;M (Comercio Retail) .....</b>	<b>261</b>
<b>3.4.4. Accors Hotels México (Hospitalidad) .....</b>	<b>261</b>
<b>CAPÍTULO IV. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....</b>	<b>262</b>
<b>4.1. Antecedentes: Revolución Industrial a Revolución Tecnológica.....</b>	<b>262</b>
<b>4.2. Conceptos básicos .....</b>	<b>263</b>
<b>4.3 Campo de aplicación general.....</b>	<b>270</b>
<b>4.3.1 Aplicaciones y herramientas TIC operantes y/o de utilidad en diversos sectores del campo laboral.....</b>	<b>275</b>
<b>CAPÍTULO V. PROPUESTA .....</b>	<b>279</b>
<b>5.1. Consideraciones previas.....</b>	<b>279</b>
<b>5.2. Impacto legislativo.....</b>	<b>283</b>
<b>5.2.1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .</b>	<b>284</b>
<b>5.2.2. Ley Federal del Trabajo .....</b>	<b>286</b>
<b>5.3. Creación de instituciones nacionales autónomas con reconocimiento de la OIT que vigilen y certifiquen a las empresas como lugares saludables de trabajo.....</b>	<b>301</b>
<b>FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>306</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>311</b>
<b>FUENTES CONSULTADAS .....</b>	<b>315</b>
<b>FUENTE DE TABLAS Y GRÁFICOS .....</b>	<b>338</b>
<b>ANEXO 1 .....</b>	<b>343</b>
<b>ANEXO 2 .....</b>	<b>344</b>

## INTRODUCCIÓN

En un principio, conviene destacar que de acuerdo a un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México es el país integrante dónde más horas se trabaja al año, y sin embargo, el que menos ingreso de Producto Interno Bruto (PIB) obtiene por hora trabajada, esto quiere decir, que es el país con menor productividad de la organización.

Diversos estudios asocian la baja productividad con la cantidad excesiva de horas laboradas por el mexicano, aunado a los altos índices de insatisfacción del trabajador. (Granada Carranzas, s/f; Robles García, 2005; Chiang Vega, 2010)

Podemos entender la insatisfacción laboral como el disgusto, incomodidad o cualquier sensación de molestia o desagrado generalizado que experimenta una persona durante el desempeño de sus labores. Este rechazo laboral se origina, en gran medida, de las políticas y condiciones laborales aunado, en efecto, a circunstancias personales; ello implica un estado de inquietud, ansiedad e incluso enfermedad.

La insatisfacción laboral y el bajo rendimiento por exceso de jornada nos afectan como sociedad en todas y cada una de nuestras esferas, destacando entre los principales las siguientes:

- **La esfera social productora**, concerniente al trabajador, quien se encuentra disminuido ante la posibilidad de crecimiento, expansión o satisfacción de sus deseos profesionales, se encuentra ante un horario incompatible con la vida familiar, un trato hostil por sus compañeros o jefes, se enferma, pues el estrés, la ansiedad y la depresión genera un sinnúmero de trastornos, enfermedades crónicas y agudas.
- **La esfera social adquirente o consumidora**, concerniente al público receptor de los bienes y servicios de que se trate, obtiene servicios y/o productos de baja calidad derivado precisamente del mal desempeño laboral; asimismo la corrupción y la estafa, también están asociadas a esta cadena de insatisfacción generalizada derivada de condiciones de trabajo no óptimas, e incluso injustas.

- **La esfera social inversora**, concerniente al empresario o institución pública o privada, cuando su fuerza de trabajo desgastada, enferma o desmotivada, tarde el doble de tiempo en producir o brindar un servicio, en una calidad inferior a la deseada incrementando gastos de luz, teléfono, entre otros de mantenimiento; así como la reposición de materiales y erogaciones relativas a la adquisición de diversos servicios que suceden como consecuencia de la insatisfacción del público receptor de un trabajo deficiente.
- **La esfera social estatal o de gobierno**, concerniente a los poderes de la federación dividido en legislativo, ejecutivo y judicial, pues con el aumento de las enfermedades, aumenta el gasto público en salud; con los trastornos sociales derivados del descontento del ciudadano, aumenta el descontrol social; el panorama de nuestra Nación en el mercado internacional se desprestigia así como nuestros valores ciudadanos; en términos generales, la razón fundamental de la existencia del Estado se vuelve ilegítima, pues eso sucede cuando los fines que le dan sustento no son alcanzados.

Una sociedad carente de condiciones óptimas de trabajo, es una sociedad que tiende a la disfuncionalidad en sus diversas esferas, pues la ineficiencia, ineeficacia, inoperancia insatisfacción generalizada, corrupción, informalidad, violencia, inmoralidad y perversidad, son alguna de las consecuencias mediatas e inmediatas; así, la satisfacción laboral es la idea del buen desempeño organizacional, dado que dicha satisfacción influye directamente sobre tal desempeño; siendo precisamente la herramienta TIC, la principal alternativa de propuesta del presente proyecto de investigación que contribuya de manera directa a la mejora de tales condiciones laborales.

El trabajo es el núcleo de la vida del ser humano, absorbe la mayor parte de su tiempo energético y consume casi la totalidad de sus fuerzas; esto quiere decir que, la actividad que desarrollamos nos define como personas productivas frente a una sociedad, pues es nuestro aporte a ella, la razón por la que somos útiles.

Trabajar, no debería ser únicamente el modo de proporcionar los medios de supervivencia a nuestras familias y/o a nosotros mismos. Trabajar debería ser nuestra inspiración y fortaleza, una experiencia apasionante y redituable, que nos devuelva satisfacción, bienestar y orgullo.

El trabajo no debería significar el seguir un conjunto de tareas ordenadas por un superior, sino la oportunidad que tenemos de “dar/servir” y “tomar/servirnos” de la sociedad.

Sin embargo, si nuestras condiciones laborales nos llevan a trabajar, comer, hablar, razonar y comportarnos como lo haría un robot, nuestra calidad humana se enferma, se devalúa, los talentos propios de nuestra especie se atrofian y sólo queda aquella parte humana que se acopló, la cual logra mal funcionar desarrollando un trabajo de deficiente calidad en perjuicio de aquella sociedad ausente de humanismo, la misma que traicionará a su compañero de especie, creando una nueva, que terminará por sustituirlo y aplastarlo completamente.

En este orden de ideas, valdría la pena, no sólo el desarrollo de esta investigación, también todas aquellas que tengan como objetivo final, la mejora de las políticas y condiciones de trabajo, en cualesquiera de sus las áreas desde las que sea posible su abordaje.

Ahora bien, desde esta perspectiva de investigación, el uso de herramientas TIC harán la diferencia en la factibilidad de colocar en la realidad, todas aquellas estrategias proyectadas para el incremento del rendimiento y satisfacción del trabajador, los cuales formarán parte los resultados de la presente investigación.

## **GLOSARIO**

AMECH: Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano

CD: Cámara de Diputados

CONASAMI: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DAF: Diccionario de Administración y Finanzas

DOF: Diario Oficial de la Federación

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

EC: Empresa Cliente

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

ENVIPE: Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Inseguridad Pública

ETT: Empresas de Trabajo Temporal

FIB: Facultad de Informática de Barcelona

GPW: *Great Place to Work/ Gran lugar para trabajar*

IA: Inteligencia Artificial

IGPLE: Índice Global de Productividad Laboral

IIEMD: Instituto Nacional Español de Marketing Digital

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

INCYTU: Oficina de Información Científica y Tecnológica para el Congreso de la Unión

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

IPN: Instituto Politécnico Nacional

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

LFT: Ley Federal del Trabajo

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PEA: Población Económicamente Activa

PIB: Producto Interno Bruto

RA: Realidad Aumentada

RV: Realidad Virtual

SCNJ: Suprema Corte de Justicia de la Nación

SCNM: Sistema de Cuentas Nacionales de México

SEGOB: Secretaría de Gobernación

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

UN: *United Nations*. Naciones Unidas

# CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS, FORMALES Y REALES DE LAS POLÍTICAS Y CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS

## 1.1 Conceptualización y naturaleza de las políticas y condiciones de trabajo

Con el afán de comprender conceptualmente el objeto de la presente investigación, resulta imprescindible vislumbrar la noción de trabajo junto a sus implicaciones reales e históricas. Es por ello, que en este apartado se abordarán diferentes perspectivas respecto de la concepción del trabajo, así como una breve reflexión respecto del impacto que tiene el trabajo en la vida del individuo, en su desarrollo personal y en la sociedad en general. Consecuentemente, se arribará al estudio conceptual de políticas de trabajo y condiciones de trabajo. En este orden, estaremos en una mayor aptitud de comprender el impacto histórico del desarrollo internacional y nacional del derecho del trabajo.

### 1.1.1. Conceptualización, significado y etimología de “Trabajo” (diferentes perspectivas)

A la par de la evolución social del hombre, de sus actividades, su organización, de sus ideas, antagonismos y hallazgos que se traducen en su historia e identidad, se conforma, reforma y transforma la conceptualización de las cosas, como el producto de la actividad lógica-intelectual que desarrolla éste, para comprender diversas cuestiones inherentes a su vida y entorno. Así, la noción de *trabajo* también se transformó: desde un sinónimo de tortura, castigo, coerción, esfuerzo y penalidad, a la posibilidad de satisfacción y autorrealización, misión y valor.

Aunado a lo anterior, debido a la tendencia del hombre de adentrarse en la comprensión del Todo –*possible*- mediante la ramificación y especialización del objeto de conocimiento, es que los fenómenos sociales pudieron ser captados mediante diversos enfoques atendiendo, precisamente, a ese objeto de estudio por virtud del cual se constituyeron las ciencias y disciplinas. Así, el *trabajo* puede comprenderse desde un enfoque primitivo, como la actividad que desarrolla el hombre para transformar la naturaleza, con el fin de satisfacer sus necesidades (Marx 1867); desde una concepción jurídica, como un derecho y deber social (LFT, art.3), “...*Toda actividad humana, intelectual*

*o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”* (LFT, art.8, segundo párrafo), e; incluso desde un enfoque económico, como el “*factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario*” (DAF, 1983), o bien, doctrinariamente, según el Diccionario de la Real Academia Española el trabajo es “*el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza*”.

No obstante, el concepto de trabajo varía de acuerdo al contexto histórico social. En este sentido, el significado remitido a su origen etimológico es variado: puede encontrarse en la raíz ‘*trabs, trabis*’, proveniente del latín traducido como *traba*, obstáculo o reto, por implicar un esfuerzo determinado; puede asociarse a la raíz ‘*laborare*’ o *labrare* traducido como ‘*labrar*’ entendido como la labranza de la tierra; del griego, ‘*Thilbo*’ que significa acción de apretar, oprimir o afligir. (CD, 2006); a su vez, puede asumirse que la raíz etimológica del mismo proviene del latín ‘*tripalium, tripaliere*’, cuyo significado nos remite a un yugo hecho con tres palos que amarraban a los esclavos para azotarlos, por lo que se entiende como un sinónimo de tortura. (Da Rosa et al., 2011).

El trabajo en las sociedades antiguas era considerado una actividad degradante y penosa para el ser humano, no se valorizaba ni a la tarea ni al individuo. Aquí cabe destacar que la concepción de *trabajo* era considerada desde una dimensión puramente corporal, exclusiva y necesaria para satisfacer necesidades materiales, al margen de las actividades derivadas del uso de la razón, el intelecto y la espiritualidad que, sólo eran dignas de los hombres libres como la contemplación de la realidad, el ocio, la política y la ética. El mismo Aristóteles consideraba al trabajo como toda actividad, arte o conocimiento, que afligía el cuerpo de una mala disposición, que conducía a hacer inapropiado el uso y la práctica de la virtud, el cuerpo, el alma o la inteligencia de los hombres (Nefta 1999: 127-161).

En la medida en que la sociedad sufría cambios, sobre todo de tipo político-económico, en donde la religión jugaba un papel trascendental, con la generación de la clase social emergente denominada burguesía, la perspectiva y visión de la sociedad hacia el trabajo varió, y entonces, también su concepción.

*“(...) Segundo Max Weber, es a partir de la reforma protestante y del pensamiento de Jean Calvin y de Martín Lutero, cuando comienza a hablarse de la ética del trabajo, valorizando la vida de los seres humanos en este mundo, justificando el beneficio económico resultante del trabajo y, valorizando la austeridad en el consumo y la propensión al ahorro.*

*(...) Mientras los fisiócratas pensaban que solamente la agricultura estaba en el origen de las riquezas, y que la única clase realmente productora estaba constituida por los agricultores, años más tarde, Adam Smith y luego David Ricardo, van a dar una importancia prioritaria al trabajo humano principalmente en el sector manufacturero, considerándolo como la (única) fuente de todas las riquezas (...)*

*Para A. Smith, son sólo los seres humanos los que crean la riqueza explotando los recursos naturales mediante la industria, pero es cierto que el concepto de fuerza de trabajo humana se desarrolla en la ciencia económica con posterioridad a su uso por parte de los físicos con relación a las fuerzas de la naturaleza. Y es evidente que esto tuvo una influencia real, por la vía de las amistades y de la pertenencia a un mismo medio social y cultural” (Neffa, 1999)*

Posteriormente, Hegel, Marx y Engels concibieron al trabajo desde un enfoque primario y natural, entendida como el elemento causal en la relación interactiva entre el hombre y la naturaleza, siendo mediador entre éstos, pues en la medida en la que el ser humano modificaba la naturaleza, se modificaba a sí mismo, mediante el desarrollo de facultades que tenía adormecidas. Hegel consideraba que no era sino mediante el trabajo que el hombre obtenía conciencia de sí mismo.

En este orden de ideas, Marx definió al *trabajo* como un proceso que vincula al hombre con la naturaleza, en la medida que el primero transforma a la segunda para satisfacer sus necesidades, pero también lo concibe como realidad social, porque es constitutivo de la esencia del hombre, ya que por medio de él se afirma y desenvuelve una libre actividad física e intelectual.

*“El trabajo es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre con la Naturaleza, en el cual el hombre determina, regula y controla las reacciones*

*materiales entre sí y la Naturaleza. Se coloca el hombre frente a la Naturaleza como una potencia natural, desarrolla las fuerzas naturales inherentes a su organismo, haciendo trabajar los brazos, piernas, manos y cerebro, para asimilarse las materias naturales en forma útil a su propia vida. Al obrar y transformar con esta actividad la naturaleza exterior transforma el hombre su propia naturaleza y desarrolla las potencias que tiene latentes presidiendo el libre juego de sus fuerzas”* (Marx, 1867: 215)

Con las transformaciones socioeconómicas, la invención de maquinaria, la industrialización del siglo XIX, la alienación y subordinación del obrero, se perturba la relación con otros humanos que los dominan, se apropián de su producto y hacen del trabajo una mercancía ofrecida en el mercado de los obreros. Bajo este contexto, el trabajo se convierte en un medio de intercambio para obtener un ingreso salarial mediante un contrato de trabajo que, de alguna manera, posibilita al empleador a expropiar los productos que el asalariado crea, esto es: el trabajo asalariado. (Neffa, 1999).

Por otro lado, Blanch Ribas, en términos generales concibe al trabajo como “*la actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva*” que se distingue por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral. No obstante, en el ámbito subjetivo del individuo existen tres posibilidades (polos): polo negativo, castigo, coerción, esfuerzo y penalidad; centro del continuo, medio que proporciona la supervivencia y que implica la dedicación a la consecución de ese fin, y; polo positivo, posibilidad de satisfacción y autorrealización. (Da Rosa, 2011).

Borges & Yamamoto, distinguieron entre trabajo y empleo, atribuyendo al primero a la concepción tradicional primitiva marxista y el segundo a las relaciones contractuales, tal como se transcribe a continuación:

*“Con el capitalismo, el trabajo se asoció al sustento material y, en relación con el empleo, se caracterizó por relaciones contractuales asalariadas. Mientras el trabajo remite a la transformación de la naturaleza, el empleo está asociado, con mayor frecuencia, a relaciones contractuales, al vínculo formal con la organización, a las obligaciones y al salario (Borges & Yamamoto, 2004).”* (Da Rosa, 2011).

Por su parte, Recasens Siches, critica tanto la idea capitalista surgida del siglo XIX como al marxismo, ya que ambos \_aunque bajo criterios contradictorios\_ concibieron al *trabajo* de un modo abstracto, desde una función meramente económica ajena a la totalidad íntegra del ser humano, en cambio, el trabajo debía ser valorado desde tres funciones, una económica, otra moral y la tercera, como la convergencia en cooperación de los procesos productivos.

*“(...) Hay entre todos los miembros de una sociedad una serie de relaciones de mutuo servicio, de parcial competencia. Pero la economía implica una sociedad de recíproco complemento, de mutua correlación, de mutuo servicio entre todas las personas que participan en las relaciones económicas, de producción, de distribución y de consumo. (...)”* (Recasens 2004: 680).

Desde una postura axiológica-jurídica, el trabajo es un deber ético y principio lógico que el sujeto de un deber ha de tener derecho de cumplir, (Recasens 2004: 689), desde una óptica ontológica, es el medio para la subsistencia y el desarrollo del potencial humano (Recasens 2004: 688), así también es una proyección del ser humano, en tanto la justicia exige que el trabajador se tome en consideración en cuanto a su total persona humana en libre colaboración con los otros hombres que libremente cooperan en el proceso productivo, puesto que recibe una dignidad especial de la dignidad ética de la persona. (Recasens 2004: 692).

### **1.1.2. Impacto del trabajo en la vida del individuo**

Cuando se habla del impacto del trabajo en el ser humano, se intenta comprender la esencia del mismo en su desarrollo, el lugar que ocupa en su vida y cómo influye en su naturaleza.

Engels ubica al *trabajo* en la condición básica y fundamental de toda vida humana, pues atribuye al trabajo, el desarrollo de la inteligencia y la condición fisiológica que distingue a éste del animal, como consecuencia de su labor al adquirir alimentos. Así en la medida en que la alimentación era más variada en el hombre, aportaba al organismo nuevas sustancias con las que fueron creadas las condiciones químicas para su evolución (la transformación de mono a hombre).

*“El trabajo es fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en economía política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda vida humana y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”.* (Engels, 1876)

Bajo el mismo criterio, Marx atribuye al trabajo la interacción entre el hombre y la naturaleza, en donde uno transforma al otro.

*“Se coloca al hombre frente a la Naturaleza como una potencia natural, desarrolla las fuerzas naturales inherentes a su organismo, haciendo trabajar los brazos, piernas, manos y cerebro, para asimilarse las materias naturales en forma útil a su propia vida. Al obrar y transformar con esta actividad la naturaleza exterior transforma el hombre su propia naturaleza y desarrolla las potencias que tiene latentes presidiendo el libre juego de sus fuerzas”* (Marx 1867: 215)

Finalmente, Rifkin (1995) coloca al trabajo como actividad central y decisoria de la vida de una población.

*“Desde el principio de nuestros tiempos, las civilizaciones han quedado estructuradas, en gran parte, alrededor del concepto de trabajo. Desde el hombre cazador y recolector del Paleolítico y el agricultor sedentario del Neolítico hasta el artesano del Medievo y el trabajador de cadena de producción de nuestros tiempos”.* (1995: 23)

### **1.1.3. Políticas y condiciones de trabajo**

En apartados anteriores se dejó establecido qué es trabajo, de acuerdo a diferentes posturas y perspectivas, también se analizó la transformación de esta concepción en la medida en que la sociedad sufría cambios, con grandes repercusiones en los modos de producción en ambas direcciones; ello, pues existe una cadena indisoluble entre modo de producción, concepción de trabajo y condición de trabajo en donde una es consecuencia de la otra y causa de la siguiente. En este contexto, valdría la pena comprender a qué se refieren las políticas y condiciones de trabajo.

#### Políticas de trabajo

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española (DLE) Política proviene del latín ‘polītīcus’, y este, a su vez del griego ‘politikós’; ‘politiks’ y dependiendo el contexto en que se utilice puede significar lo siguiente:

**“1. adj. Perteneciente o relativo a la doctrina política.**

**2. adj. Perteneciente o relativo a la actividad política.**

3. adj. Cortés, urbano.

4. adj. Cortés con frialdad y reserva, cuando se esperaba afecto.

5. adj. Dicho de una persona: Que interviene en las cosas del gobierno y negocios del Estado. U. t. c. s.

6. adj. Denota afinidad (ll parentesco por razón de matrimonio) Padre político (suegro). Hermano político (cuñado). Hijo político (yerno). Hija política (nuera).

**7. f. Arte, doctrina u opinión referente al gobierno de los Estados.**

**8. f. Actividad de quienes rigen o aspiran a regir los asuntos públicos.**

9. f. Actividad del ciudadano cuando interviene en los asuntos públicos con su opinión, con su voto, o de cualquier otro modo.

10. f. Cortesía y buen modo de portarse.

**11. f. Arte o traza con que se conduce un asunto o se emplean los medios para alcanzar un fin determinado.**

**12. f. Orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.”** (DLE, s.f.)<sup>1</sup>

De las definiciones citadas y destacadas previamente se comprende que las políticas son orientaciones, directrices, artes o trazas que emplea una persona o entidad

---

<sup>1</sup> El remarcado es añadido

para alcanzar un determinado fin, o mismo que rige su actuar. Así también política es lo relativo a la actividad gubernamental.

Bajo este contexto, se infiere que el gobierno en materia de trabajo plasma dentro de la sociedad sobre la que ejerce su función, aquellas directrices por virtud de las cuales la sociedad misma va a regir su comportamiento y actuar en materia laboral, las que se encuentran inmersas en las constituciones y tratados internacionales celebrados dentro del marco de su competencia, cuya legislación y acatamiento a ellas queda subordinado.

En este orden de ideas, *política de trabajo* es la intervención gubernamental en el mercado laboral que regirá las relaciones, las condiciones básicas de protección a la clase trabajadora, así como las estrategias aplicadas a la creación de empleos.

Por otro lado, las *políticas de trabajo de una empresa*, pueden identificarse como aquellos valores y directrices bajo los cuales opera un centro laboral dentro del plano funcional y organizacional, cuyas normatividades y conductas se subordinan, ya que ningún reglamento interior ni siquiera algún acto jurídico puede ser contrario a aquellos valores y directrices establecidos y que al mismo tiempo se subordina a las políticas establecidas gubernamentalmente.

### Condiciones de trabajo

Ahora bien, para abordar la concepción bajo este rubro, se volvió a consultar el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española (DLE), entonces se tiene que la raíz etimológica de “condición” deriva del latín ‘condicio’ y dependiendo el contexto en que se utilice puede definirse de la siguiente manera:

1. f. *Índole, naturaleza o propiedad de las cosas.*
2. f. *Natural, carácter o genio de las personas.*
3. f. ***Estado, situación especial en que se halla alguien o algo.***
4. f. *Constitución primitiva y fundamental de un pueblo.*

**5. f. Situación o circunstancia indispensable para la existencia de otra. Para curar enfermos es condición ser médico. El enemigo se rindió sin condiciones.**

**6. f. Calidad del nacimiento o estado que se reconocía en los hombres; como el de noble, el de plebeyo, el de libre, el de siervo, etc.**

**7. f. Cualidad de noble. Es hombre de condición.**

**8. f. Der. Acontecimiento futuro e incierto del que por determinación legal o convencional depende la eficacia inicial o la resolución posterior de ciertos actos jurídicos.**

**9. f. Arg. Baile tradicional de salón que ejecutan parejas sueltas e independientes. LA condición.**

**10. f. pl. Aptitud o disposición.**

**11. f. pl. Circunstancias que afectan a un proceso o al estado de una persona o cosa. En estas condiciones no se puede trabajar. Las condiciones de vida no nos eran favorables. (DLE, s.f.)<sup>2</sup>**

Para integrar la concepción de condición de trabajo, situada en el estudio y análisis de la presente investigación, se rescata de la anterior transcripción las cuatro definiciones destacadas, mismas que pueden agruparse en dos puntos de enfoque: el consensual \_definiciones enumeradas 5 y 8\_, en tanto se entiende por condición laboral, las reglas de conducta y de acción en las que se expresará la naturaleza de la relación de trabajo incluyendo el servicio a prestar, el modo, tiempo y lugar en que el trabajador deberá desarrollar su tarea y la retribución que éste obtendrá por ella, entre otras especificidades, entonces, mediante la valoración de la oferta el trabajador en caso de aceptación, dentro de un marco de derecho, le otorga a tales reglas el carácter de acuerdo o consenso.

En ese mismo tenor, las condiciones de trabajo incluso consisten en acontecimientos de realización inciertos, ya que mediante la instauración de reglas y el

---

<sup>2</sup> El remarcado es añadido

acuerdo de parte se establecen las situaciones o circunstancias indispensables para la existencia de otras diversas, como sería la existencia misma de la relación de trabajo, la de determinadas sanciones, premios, e incluso la rescisión misma de la relación laboral, en el entendido de que la primera no nace sino por un acontecimiento previo que puede existir o no, bajo este criterio, tampoco habrá lugar a sanciones si no se materializa el acto que le da origen, así como ciertos premios no surgen a menos que el trabajador se coloque en el supuesto contemplado para tal efecto.

Acorde al análisis previo se transcriben las concepciones que ofrecen Dávalos y de la Cueva las cuales parten claramente de un Estado de derecho mexicano moderno:

*“Condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.*

*Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son ‘... 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’*

*A otros autores les resulta restringida esa concepción, pues sólo comprende derechos de los trabajadores y omite la situación de los patrones dentro de la relación laboral.*

*En efecto, aun cuando el espíritu del derecho de trabajo es el de proteger al trabajador, es innegable que en nuestro sistema jurídico el otro sujeto de la relación laboral, el patrón tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también derechos.” (Dávalos, 1998; 179)*

Ahora bien, las condiciones de trabajo pueden ser comprendidas desde un enfoque circunstancial \_definiciones enumeradas 3 y 11\_, porque se refiere a la repercusión de los escenarios externos que rodean al trabajador, determinan y caracterizan su circunstancia personal.

Aquí conviene analizar aisladamente cada punto de enfoque, en tanto las condiciones de trabajo entendidas desde el enfoque consensual, tienen lugar a partir de

que la sociedad, bajo un esquema liberal y un Estado de derecho, fue capaz de distinguir dos intereses contradictorios, representado por dos clases sociales denominados patrón y obrero, capital y trabajo o empleador y trabajador; y posteriormente, con la inserción de un órgano supremo regulador de tal relación. Aquellas distinciones entre las clases sociales y económicas aludidas, fueron adquiriendo diversas denominaciones en atención a la evolución de las sociedades, en la medida en que fueron modificando y desarrollándose las condiciones de trabajo. Este último acontecimiento tiene lugar en principio, con las luchas sociales surgidas en Francia a fines del siglo XVIII, en Inglaterra, España y América en el siglo XIX, acrecentándose con la denominada Primera Revolución Industrial, circunstancias que se abordarán con mayor profundidad en el siguiente apartado.

A diferencia de lo anterior, las condiciones de trabajo, entendidas desde el segundo enfoque mencionado, surgen en tanto existan trabajadores entendidos desde su concepción genérica, es decir, sin distinguir a éstos en dos sujetos: patrón y obrero, es decir sin considerar la figura de subordinación. Aunado a ello, se añade que la privatización de los medios de producción, modo de producción esclavista, modo de producción feudal, posteriormente el capitalismo, las declaraciones de derechos sociales y humanos hacia la actualidad; los cambios producidos por la contradicción de intereses sociales que incidieron en los modos de producción económica \_la cadena indisoluble a la que se refirió antes\_ trajeron consigo la evolución de las condiciones de los sujetos de trabajo.

Ambos enfoques interesan en esta investigación, puesto que el primero permitirá ubicar las circunstancias del trabajador en su trabajo como el resultado de una relación consensual, con intervención de una regulación federal en mayor o menor medida, asimismo se analizará el marco jurídico preciso de actuación sobre el desarrollo de la optimización del rendimiento y satisfacción del trabajador.

El segundo enfoque permite comprender la situación, el contexto y la relación del trabajador con su trabajo y pueden analizarse los resultados en el desempeño del mismo. De aquí parte el análisis de cómo optimizar su rendimiento y satisfacción.

## **1.2. Evolución histórica-internacional del esquema laboral y condiciones de los centros de trabajo**

El trabajo ha sido la fuente de evolución del ser humano, la fuente de avance y recreación en sus diversos aspectos. El consenso tácito ideológico entre los autores Rousseau y Marx consiste en que el origen y fundamento de la desigualdad entre hombres es el surgimiento de la propiedad privada.

*“(...) Así se perfiló la concepción dialéctica general del marxismo: la prehistoria es la tesis, la etapa en la que la tierra y sus frutos, los instrumentos de la caza y las piezas cobradas son de todos para beneficio de todos; la historia es la antítesis, pues en ella, la tierra, los instrumentos materiales de la producción y aun los hombres, y los bienes producidos, son propiedad de los amos, de los señores o de los empresarios. La síntesis será el mundo del mañana, la gran utopía de nuestro siglo, la que nació cien años después de la utopía de la igualdad y de la libertad que se expresó en el Contrato social de Juan Jacobo, la utopía de una sociedad en que rompe las cadenas de las fuerzas económicas que tienen aherrojados a los hombres; será entonces cuando el hombre, actualmente enajenado en su trabajo a otro, capture su libertad y viva para usarla según sus propias inclinaciones”* (De la Cueva, 1990: 11)

Claro está, el motor de las transformaciones sociales lo rige la constante lucha de clases antagónicas: el trabajador y el dueño de los recursos de trabajo. Aunque en disputa, estos dos grupos son quienes han estado inmersos en la trasformación físico/intelectual humana desarrollada como consecuencia de la actividad laboral. La historia comprueba que los cambios se han suscitado debido a dos elementos claves: inconformidad y poder. Así es como la creciente burguesía de la época medieval fue capaz de implementar un régimen económico basado en mercantilismo transformando la organización social-económica a tal punto de mutar la forma de ejercer la fuerza de trabajo.

*“La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; ‘la fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en*

*riqueza. Pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre' (...) " (Dávalos, 1998: 5)*

Desde el surgimiento de la propiedad privada, no se ha visto a lo largo de la historia, que las sociedades se haya quedado estáticas mediante un consenso integral, ni puede referirse en momento alguno la unicidad en su totalidad, aún y cuando se haya reconocido la igualdad y equidad entre los seres integrantes, aún cuando el régimen esclavista llegó a su fin, aún ante el reconocimiento y declaración de los derechos humanos, la historia demuestra que las clases marginadas subsisten, a pesar de la existencia de innumerables luchas, en la que el resultado fue la transformación de las mismas en otras denominaciones, circunstancias y características, mas conservando siempre su condición marginal.

*"La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por hombre; pero en esta lucha aparecen dos formas generales de manifestación: una es la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga (...) y otra es la condición que arranca en la Revolución francesa y que consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto consciente y permanente y planeada para la consecución de un fin, condición que es tan cierta que si se analizan las informaciones y las estadísticas se comprueba que no transcurre un solo día sin que estallen uno o más conflictos obrero-patronales." (De la Cueva, 1990: 12)*

### **1.2.1. La transformación clasista del trabajador marginado**

La figura de marginación más primitiva y extrema, tuvo lugar en aquellas sociedades que denotaban el antagonismo social entre hombres libres y esclavos. Sobre estos últimos, recaía la tarea de transformar la naturaleza para la satisfacción de las necesidades de los hombres libres -se expresa de este modo, ya que el esclavo no era considerado más que una herramienta de trabajo viviente, por lo que no existía una estructura que garantizara la satisfacción de sus necesidades como tal, sino aquél mínimo indispensable, si es de que el amo quisiera mantenerlo con vida y fuerza para trabajar-.

*“Aún sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los estudiosos de entonces. Los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran tenidos como cosas, no como personas; los personajes dedicados al cultivo de las ideas asumieron como tarea suya la filosofía, la política y la guerra.”* (De la Cueva, 1990: 12)

La prestación de trabajo en Roma se encontraba regulada dentro de las figuras de la compraventa y arrendamiento de esclavos contemplados dentro del marco del derecho civil. No obstante, es posible hallar antecedentes de trabajo consensual como consecuencia de la voluntad de hombres libres que pusieron en arrendamiento su fuerza de trabajo, a través de las instituciones de ‘*locatio conductio operi*’; para la realización de una obra determinada, y ‘*locatio conductio operarum*’ para la prestación de un servicio. (De la Cueva, 1990: 12).

*“Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad -junto a otras dos figuras semejantes: *locatio conductio rerum* y *aparcería*-, conformaban una unidad (...)”* (De la Cueva, 1990:5 y 6)

Entre los siglos XV y XVIII, previo a la revolución industrial, cuando aún no podía distinguirse plenamente el sistema mercantilista en Europa, la fuerza de trabajo estaba depositada en diversos agrupamientos sociales. Aquellos que se dedicaban a las manufacturas dispersas en Europa, cuya actividad principal era el hilado y tejido de materias primas que vivían en el campo, quienes destinaban un jornal suficiente ya que la demanda de materiales regía sobre un mercado local y la misma se incrementaba de conformidad con el aumento de la población; el tejedor que normalmente estaba en situación de ahorrar algo e incluso labrar sobre sus pequeños trozos de tierra en sus horas libres y que gozaba de momentos de ocio saludable en sus huertos, se distinguían por su salud, fortaleza y por ser gente “bien constituida”; a diferencia de los trabajadores de las manufacturas centralizadas dedicadas al teñido de telas, quienes eran considerados inferiores, los cuales no gozaban de propiedad, domicilio fijo o fuentes de ingresos seguros;

obreras de esta categoría eran asemejadas por la sociedad a “prostitutas” pues entregaban su fuerza de trabajo a la obra pública tal como la prostituta entregaba su cuerpo al público, en lugar de trabajar en sus casas como sus homónimas de las manufacturas descentralizadas (también denominadas manufacturas dispersas).

*“(...) el trabajador en las manufacturas centralizadas era considerado inferior e indigno de seres humanos respetables e incontables muchachas campesinas que aunque hilaban con sus padres en casa de pedían casar con el hijo de un clérigo, a pesar de tener escasas dote, eran a los ojos del más pobre aprendiz de artesano poco menos que pordioseras y busconas si trabajaban en las manufacturas centralizadas. La razón dada para esta asociación de ideas entre una prostituta y una trabajadora de manufactura era que la primera ofrecía su cuerpo en público y que la última realizaba ‘obra pública’, trabajando públicamente y no en su propia casa. Por otra parte, este juicio ilustró el modo de vida de hecho de innumerables obreros de manufacturas, y correspondía al tipo de hombre con quienes trabajaban: hombres sin propiedad, sin domicilio fijo y, en comparación con otra gente empleada, sin fuente de ingresos seguros. Los trabajadores en las manufacturas centralizadas, predecesores de las actuales factorías, eran fundamentalmente ‘desplazados’ sociales.”* (Kuczynski, 1967: 24 y 25)

Al igual que el marginado grupo social de los trabajadores de manufacturas centralizadas, los mineros del siglo XVIII, considerados igualmente miserables por la sociedad semi-feudal de Francia, vivían en aldeas o chozas infrahumanas, quienes no tenían derecho a ser enterrados como el resto de las personas, eran vistos como bribones, borrachos y ladrones, se les prohibía asociarse con compañeros de otras ocupaciones; por otro lado, el grupo de los granjeros que aunque vivían en condiciones de pobreza extrema no sufrían de la misma degradación social. La diferencia residía en que los segundos no se dedicaban exclusivamente a las minas, sino que trabajaban la tierra e iban a las minas para obtener más ingresos. Esto último era precisamente la razón de aquella escasez, pues tanto los terratenientes como los dueños de las minas retribuían miserablemente con el argumento de que obtenían sus ingresos en ambas vías.

*“La situación era, por supuesto, completamente diferente para los mineros que no eran realmente minero, sino granjeros. Aquí no tratamos de casos particulares, sino de grandes grupos de gente en muchas regiones (por ejemplo, en el norte de Francia antes de 1789), que trabajaban en la tierra en verano e iban a las minas de vez en cuando porque ‘la mujer y los hijos les daban demasiado trabajo’. Estos hombres no eran ‘desplazados’ sociales, aun cuando sus condiciones de vida eran a menudo especialmente pobres. La razón de esta pobreza era que los terratenientes feudales les pagaban muy poco con la excusa de que sus ganancias se aumentaban considerablemente en las minas; y que los propietarios de minas les pagaban particularmente mal con la excusa de que realmente ganaban su vida en el campo.”* (Kuczynski, 1967: 26)

No obstante lo anterior, el grupo social con mayor cantidad de obreros previo a la revolución industrial lo integraban los jornaleros y aprendices, constituidos en gremios. Inicialmente esta clase social podía llegar a elevar su nivel social-económico mediante la escalada en los gremios, pues el aprendiz o jornalero podía llegar a ser maestro, lo que no solo implicaba tener la propiedad de un taller con aprendices a su cargo, además el maestro ya formaba parte del grupo gobernante en diversas ciudades.

*“Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas; no se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para conservar o elevar su calidad”* (Dávalos, 1998: 6)

Sin embargo, la decadencia de los gremios por cuestiones de competencia principalmente de manufacturas en Inglaterra, Alemania y Francia era cada vez más difícil obtener el grado de maestro, por esa razón alguno de los oficiales y aprendices de los gremios, optaban por independizarse del gremio sin el debido permiso y realizar trabajos

por sí mismos; a estos se les denominó “Chambrelans o Bonhasen; otros se transformaron en pequeños granjeros con el fin de buscar un complemento a sus ingresos, algunos de ellos tenían la propiedad de pequeñas cantidades de tierra productiva.

Asimismo, de acuerdo a Jürgen Kuczynski, esta decadencia gremial no estaba tan avanzada en América.

*“En las colonias americanas, donde la minería y la manufactura desempeñaban un papel insignificante, la situación del trabajador gremial era importante, respetada y, desde un punto de vista económico, relativamente buena. La evidencia de ello está en el hecho de que el trabajador gremial no tenía tratamiento de señor y señora como un miembro de la clase gobernadora ni como un simple trabajador por su nombre de pila, sino por ‘buen hombre’ y ‘buena mujer’. Entre los inmigrantes un artesano tenía rango superior a un maestro.”* (Kuczynski, 1967: 30)

A mayor abundamiento, estos gremios, eran en el Medievo lo que hoy se conoce como corporación, pues lo constituía un conjunto de talleres, propiedad de cada maestro a cuyas órdenes trabajaban un compañero u oficial, y uno o varios aprendices. De hecho, el órgano supremo era el consejo de las corporaciones integrada por Maestros, el nivel jerárquico inmediato superior, los compañeros u oficiales y al final los aprendices. Como se mencionó previamente, debido al impedimento que tenían los oficiales de abrir sus propios talleres en obtención de su nombramiento como Maestro, la insuficiencia de salario, aún después de varios años de compañerismo, emergieron asociaciones de compañeros u oficiales en rebelión al consejo de las corporaciones. De acuerdo a Mario de la Cueva, esta rebelión es un antecedente lejano de los sindicatos obreros de los siglos XIX y XX.

*“Debido a las contradicciones que se dieron en el seno mismo de los gremios, como las diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y esa ley fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado.”* (Dávalos, 1998: 6)

En cuanto al campo, la mayoría de los obreros eran sirvientes o trabajadores que ganaban 30 libras al año y gozaban de alojamiento y manutención, sin embargo, se reconocía el grupo de los jornaleros y personal asalariado o artesanos, oficiales reales quienes en promedio ganaban 150 libras al año.

Los jornaleros rurales poseían un trozo de tierra que no les alcanzaba para vivir, en Alemania eran conocidos como caseros, jardineros, arrendatarios colonos, propietarios rurales etcétera. Entre los trabajadores y criadas se distinguían, los que carecían completamente de propiedad, otros se encargaban de las tareas más primitivas, no obstante, algunos de los servidores personales de la nobleza alcanzaban un nivel social alto pues se criaban con la familia de los amos de forma patriarcal.

*“Un número considerable de trabajadores y criadas, sin embargo, solo eran poseedores de estos puestos temporalmente, y después se encargaban de la granja de sus padres, o se casaban con el seno de familias campesinas.”* (Kuczynski, 1967: 34)

Otra modalidad propiamente emergida de Inglaterra era la de jornaleros ambulantes, estos trabajaban un tiempo en la tierra y otro poco en la ciudad realizando todo tipo de trabajos no especializados. Entre aquellos trabajos que requerían un bajo nivel de experiencia se encontraban a los labradores como operarios en la recolección, constructores de caminos y ayudantes de construcción.

*“Los trabajos agrícolas de esa época eran un conglomerado de estratos sociales muy distintos, hijos de campesinos muy mal pagados, cuya propiedad heredarían algún día. El sistema feudal les obligaba a tener un rango de granjeros, pero sin duda podían casarse dentro de la clase media de la sociedad y llegar a ser candidatos para las hijas de artesanos y granjeros, comerciantes y tejedores propietarios. O bien pertenecían a la hez de la sociedad y dejaban a un lado su porvenir para permanecer algún tiempo en una finca rústica, para dejarla después de algún tiempo y remediar sus necesidades como pordioseros, ladrones, guardianes de burdel o mercedarios de un hidalgo campesino. Este último grupo se incluía en la categoría de trabajadores agrícolas porque el campo era tan amplio y*

*ofrecía oportunidades para muchas clases de trabajo, pero en realidad muchos de ellos podían clasificarse como sin oficio, o incluso como trabajadores urbanos sirviendo en las ciudades como carreteros, portadores, reparadores de caminos, etc.”* (Kuczynski, 1967: 34)

### **1.2.2. Revolución industrial: las condiciones del proletariado**

El estado ideal de las nacionales mercantilistas del siglo XIX era la consecución exitosa de las factorías basado en el aumento de la productividad, la cual recaía sobre el obrero individual quien no era más que un apéndice de la máquina; por lo que no era de extrañarse que la doctrina liberal-individualista- instrumento propio de la burguesía- basada en el *ius naturalismo*, fuera elevada a la categoría de “*Derechos Universales del Individuo*”.

*“Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujetaciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar el ejercicio de aquella libertad; el papel de Estado- policía.*

Así, el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ningún género de voluntad colectiva para organizar el mundo económico \_obviamente, hace referencia al Estado\_, el Estado marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó ‘la espontaneidad de las instituciones’.” (Dávalos, 1998: 7)

Podría afirmarse que, la consecuencia central suscitada desde la implementación de la máquina es la consideración de la supremacía de ella sobre el obrero que la manipulaba, en otras palabras, la esclavitud del hombre ante la máquina.

De acuerdo a Marx, si bien la máquina naturalmente disminuía el tiempo de trabajo aplicado en un sistema capitalista, la labor se acrecentaba para el obrero mientras que, el mismo se empobrecía.

*“Las contradicciones y antagonismos inherentes al uso capitalista de la maquinaria existen porque no han surgido de la máquina misma, sino de la aplicación capitalista a la que se ha aplicado. La maquinaria considerada en sí misma acorta el tiempo de trabajo, mientras que si se usa con fines capitalistas aumenta el día de trabajo; cuando en sí misma vale para alumbrar el trabajo, su empleo capitalista aumenta el tiempo de trabajo; intrínsecamente es una victoria de la humanidad sobre las fuerzas de la naturaleza, pero empleada con fines capitalistas emplea las fuerzas de la naturaleza para esclavizar a los hombres; en sí misma aumenta la riqueza del operario, empleada de un modo capitalista le empobrece.”* (Kuczynski, 1967: 41)

Aquí cabría hacer una acotación, y es que lo que en esencia se aumentó, no fue el tiempo de trabajo sino lo que Marx denominaría plusvalía del trabajador, del cual este último, por supuesto no obtiene beneficio alguno, por el contrario repercute en su contra ya que las exigencias laborales prevalecen en su nivel de intensidad o incluso aumentan.

Asimismo, Kuczynski al citar al teniente Heydebreck, señala con toda precisión que no existía la obligación de instruir al trabajador en sus labores.

*“En lo que concierne a los propietarios de factorías, en tanto no están obligados por ordenanzas y decretos a conceder tiempo libre necesario para la instrucción, no se puede esperar virtualmente nada de ellos (...)”* (1967: 40)

Sin embargo, más alarmante aún fue aquella mecanización del trabajo del obrero en supresión de su intelecto. La hipótesis de esta investigación consiste en afirmar que el origen de la desmotivación laboral del trabajador frente a sus tareas reside precisamente en la desintelectualización que se produce en detrimento de su condición natural - y/o el exceso, que se estudiará más adelante- lo cual lleva a la deshumanización del trabajo y a la inmersión de éste en una competencia constante contra la máquina en evolución.

*“Al mismo tiempo la alienación, la desintelectualización del proceso laboral afectó a la gente de los más diversos estratos y clases sociales. Carl Biedermann, profesor de la Universidad de Leipzig, escribía:*

*'Finalmente vino la introducción del trabajo mecanizado, que obligó al trabajo humano a ser puramente mecánico e inclinó la balanza aún más a favor de la inteligencia y capital del empresario a expensas del obrero. Yo voy a dar solo un ejemplo de la manera en que una ocupación podía despojarse de su contenido intelectual y me parece que es la más ilustrativa. Ustedes probablemente conocen la ingeniosa invención del telar de Jacquard. El rasgo típico de esta invención es que, mientras en los telares ordinarios la intrincada disposición de las tramas para formar un modelo determinado son efectuadas por el trabajador mismo, a veces por preparación especial del telar y a veces mediante ajustes exactos durante el trabajo en la nueva máquina, gracias a un mecanismo simple e ingenioso, se produce automáticamente sin intervención de los obreros. La obra del tejedor se transforma en algo más mecánico; la inteligencia que antes tenía que aplicar para trasladar el modelo al telar, ha pasado ahora, en cierto modo, a la máquina; y el beneficio que el obrero sacaba de este uso de su inteligencia fue perdido ahora para él, y queda para el propietario de la máquina, el empresario comercial. Como resultado el obrero sufría una doble desventaja: primero, ahora podía usar y, por lo tanto, realizar solamente sus potencias e inteligencia mecánica; y, en segundo lugar, no estaba en situación de conseguirse un telar similar, sino a mucho mayor precio: ya que no era su propio amo independiente, sino que solo podía continuar su ocupación de otro y pagado por un amo <<extraño>>'*

*(...) la máquina no sólo se apoderó de las funciones intelectuales del obrero, también se transformó en su capataz (...) había pasado en cierta medida a la máquina" (Kuczynski, 1967: 41 y 42)*

No obstante, la concepción del trabajador negligente, perezoso o mañoso, existía incluso previo a la inclusión de la primera maquinaria y mecanización de los procesos de la industria, esto con la reserva de la factibilidad en que aquellas características se hayan acrecentado con este movimiento.

*"Charles Babbage, en su obra sobre la naturaleza de las máquinas y factorías (...), notaba que una de las ventajas más notables que debemos a las máquinas era que nos salvaguardaba de la negligencia, la pereza o la picardía de los obreros. El*

*individuo era un apéndice de la máquina, y por ello la máquina naturalmente debía ser de más valor que el individuo para el capitalista (...)"* (Kuczynski, 1967: 41 y 42)

En este orden de ideas es que se afirma que la clase obrera moderna es producto de la máquina, sin ellas no habría clase obrera.

*"Consta de hombres cuya herramienta es la máquina: una máquina que es demasiado cara para ser poseída por el obrero individual. El obrero (...) carece por ello de propiedad. Sin ser amo de nada, sino de su poder de trabajo, en lo que concierne al proceso de producción (la propiedad personal no desempeña parte alguna en el proceso de producción) el obrero vive dependiendo de la marcha de la máquina, que está determinada no por él, sino por el propietario de ella."* (Kuczynski, 1967: 51)

A este respecto, los obreros medievales se transformaron en los modernos, con la particularidad que la máquina privó a todos los que hasta entonces poseían medios de producción de su propiedad y los desarraigó, así el trabajador no era propietario más que de su fuerza de trabajo al pendiente de la marcha de la máquina que era determinada por el dueño de la factoría; máquinas que el trabajador empleaba en el desarrollo de su actividad y cuyo costo era inaccesible en caso de aspirar a la apropiación. (Kuczynski, 1967: 51)

*"Los hombres reconocieron muy pronto que la máquina era la fuente central de la nueva edad, pero los que se vieron afectados de un modo adverso por sus resultados, los propietarios de las herramientas ahora anticuadas, solo vieron <<la máquina aparte>>, como diría Hegel, la máquina como una influencia tangible sobre sus vidas bajo las condiciones de un vasto capitalismo en expansión; y no la máquina en sí como producto de un inmenso progreso de la humanidad (...)." (Kuczynski, 1967: 52)*

Ahora bien, era de esperarse que factores de explotación y trabajo infantil formaran parte de este acontecimiento. Mujeres y niños constituyán la mayor cantidad de obreros en las factorías, aunque a fines de la revolución industrial el número de hombres se elevó casi de manera proporcional al de los otros. La inminente explotación estaba justificada en la

consecución de los fines estatales, ya que el Estado mercantil saludable estaba determinado por la prosperidad de las factorías; a su vez, el costo de esta prosperidad industrial lo marcaba la producción ininterrumpida que recaía sobre el obrero, quien sometía su fuerza de trabajo a la marcha de la máquina determinada por los intereses del capital; una máquina en sustitución de la labor inteligible que convertiría a su manipulador en obrero mecánico.

*“(...) Consideremos la situación de los Estados Unidos de América. Edith Abbott, la mundialmente famosa investigadora de la situación de las mujeres, escribe:*

*‘El empleo de niños en las factorías antiguas era considerado desde un punto de vista muy similar al empleo de las mujeres. Los filántropos que aún suspiraban por las tradiciones coloniales del valor de una infancia industrial, apoyaban a los estadistas y economistas alabando con ardor el establecimiento de manufacturas, a causa de las nuevas oportunidades de empleo para los niños. Señalaban el valor adicional que podía sacarse de seiscientas mil muchachas en el país entre las edades de diez a dieciocho años, la mayoría de las cuales eran <<demasiado jóvenes o demasiado delicadas para la agricultura>>, y en contraste llamaban la atención sobre el <<el vicio y la inmoralidad>> a que estaban expuestos los niños cuando no tenían nada que hacer’ (...) ’ (Kuczynski, 1967: 61)*

Por un lado, estaba mal visto por la sociedad que los niños no tuvieran ocupaciones, por otro, los dueños de las fábricas los preferían por la dificultad que les representaba el transformar a un agricultor o artesano en un obrero de factoría, razón por la que los empresarios reclutaban infantes e, incluso, un obrero con alto número de hijos tenía preferencia en la contratación ante otro cuya circunstancia no era similar.

Esta condición en la sociedad provocó toda clase de abusos, desde la retribución de un miserable salario, ampliado o distribuido en jornales de doce a dieciséis horas por día, hasta el impedimento explícito de que infantes con mejores posibilidades a futuro se vieran injustamente sometidos a los intereses de las factorías.

*“Hemos conocido muchos casos entre los padres que son capaces de dar a sus hijos una educación adecuada, que se veían privados de esta oportunidad por las*

*amenazas de sus patronos de que, si sacaban a sus hijos del empleo para ir a la escuela, aunque fuera por poco tiempo, esta familia tenía que abandonar el empleo; e incluso sabemos que estas amenazas se llevaron a la práctica (...) “ (Kuczynski, 1967: 63)*

En cuanto a la población masculina, Gerlach señala:

*“De hecho, en Lancashire, a consecuencia del cambio industrial, la situación ha obligado a los maridos a encargarse del cuidado de las casas, mientras las mujeres y los niños son los que ganaban el pan en las factorías” (Kuczynski, 1967: 64)*

En este orden de ideas, Estados Unidos sostenía la constitucionalidad del trabajo infantil de acuerdo a los siguientes razonamientos:

1. Al padre que no tiene suficientes fuerzas para trabajar o que no encuentre trabajo suficiente, no se le puede privar de utilizar la capacidad e sus hijos con la que obtener el sustento.
2. A la viuda a cargo de varios hijos sin ninguna posesión e ingresos suficientes para la manutención, no se le puede privar de mediar tal situación mediante el uso de la fuerza de los hijos.
3. El Estado obligado a dar trabajo, no puede desemplear a los niños ya que eso implicaría el deber de mantenerlos, cuestión no factible debido a la capacidad solvente del mismo. (Kuczynski, 1967: 64 y 65)

A la par, Marx señala:

*“En tanto que la maquinaria hace inútil la fuerza muscular, hay un medio de emplear a los obreros sin fuerza muscular o a los prematuros físicamente, que, no obstante, son más flexibles. El trabajo femenino e infantil es, por lo tanto, la primera palabra en el empleo capitalista de la maquinaria. Este gran sustituto del trabajo y de los obreros se transformó inmediatamente en el medio de aumentar el número de jornaleros, enrolando a todos los miembros de la familia trabajadora, sin distinción de edad o sexo, bajo el control directo del capital. El trabajo forzado para los*

*capitalistas no solo usurpó el lugar del tiempo libre para los niños, sino también sustituyó el trabajo libremente realizado en el círculo doméstico que, dentro de límites decentes, realizaba la familia misma*" (Kuczynski, 1967: 66 y 67)

De la anterior cita se subraya, la supresión del trabajo libre y los límites en los jornales de trabajo como aspecto sumamente negativo para el jornalero, del proceso de industrialización; y, si bien, esta modalidad de trabajo proporcionó la oportunidad a algunos jóvenes de independizarse de sus casas, de la caridad y de sus trabajos agrícolas; y permitió la emancipación campesina -en mayor porcentaje sobre Estados Unidos que en Alemania y Francia- se estaba consolidando una gran identidad de clase marcada por un sentir común, que fue cobrando fuerza a gran masa: el proletariado.

*"Vemos una impotencia positiva y una atmósfera insegura en la existencia del obrero industrial, que hablando en general representaba el proletariado sin propiedad, en la explicación contemporánea que sigue:*

*'Es verdad que el sentimiento de preocupación en general por los <<tiempos duros>> es únicamente la enfermedad social de trabajar para un <<extraño>>, intereses egoístas por una paga insuficiente; de trabajo inseguro; de trabajo <<angustiado>> (una adaptación de la palabra prohibida <<proletariado>>), es decir, trabajo realizado con la ansiedad de perder el sustento y el empleo. Este empleo tan incierto como la vida misma, porque en todo momento podemos morir o perderlo a causa de que un obrero gane un jornal más bajo; es un empleo que no es el impulso o celo libre y divino de dar expresión a nuestra fuerza o meta a nuestra inteligencia, dando a prueba práctica de nuestra libertad (con esta autoexpresión retorna al obrero sensación de que se satisface su deseo de libertad de un modo permanente, al encontrar su camino), sino trabajo que se endurece como una esclavización completamente desprotegida al servicio de los intereses financieros entre otros, como carga más intolerable, y con todo y al mismo tiempo como el único medio de ganar el sustento y pagar sus pertenencias, y de vivir la vida de un animal. Este es el proletariado, este es el trabajo angustiado.' (...)'" (Kuczynski, 1967: 73 y 74)*

En contradicción con aquel sentimiento de clase, la “angustia” del “proletariado” y sus intereses en la mejora de salarios y condiciones, se encontraba el interés del industrial de obtención de una mayor productividad a costa del obrero; en ese sentido, dos cuestiones separaban a éste de su objetivo: el primero, la indisciplina como asunto central, razón por la que empleaban castigos por hablar durante las horas de trabajo, por fumar, reír, peinarse, silbar, dejar el banco de trabajo y por llegar tarde; elementos de presión y tortura que repercutía gravemente en la calidad humana del trabajador afligido espiritualmente, obligado a asemejarse por el patrón a una máquina. Refiriendo a Hobsbawm se menciona lo siguiente:

*“En primer lugar, los obreros tenían que aprender a trabajar de modo adecuado a la industria, esto es, a un ritmo de trabajo diario regular ininterrumpido que es completamente diferente de los altos y bajos estacionales de la granja, o del artesano independiente que puede interrumpir su trabajo cuando le place. También tenían que aprender a ser más responsables del incentivo del dinero. Los empresarios británicos de aquella época se quejaban entonces, como ahora los de África del Sur, constantemente de la <<pereza>> del obrero o de su tendencia a trabajar hasta que había ganado el jornal para vivir una semana y después parar. Esta dificultad fue solucionada por la introducción de una disciplina laboral draconiana (multas, un código de <<amo y criado>> que utilizaba la ley a favor del empresario, etc.), pero sobre todo la práctica, donde era posible de pagar el trabajo tan poco que era preciso trabajar toda la semana para conseguir un mínimo de ingresos. En las fábricas donde era más urgente el problema de la disciplina laboral, con frecuencia se vio que lo más conveniente era emplear mujeres y niños tratables y más baratos”* (Kuczynski, 1967: 75)

El segundo impedimento, eran las rebeliones por parte del trabajador. El proletariado, pese a los esfuerzos de sus antagonistas por mantenerlos en la ignorancia, no sólo tenía conciencia de que sus circunstancias eran intolerables e injustas, además conocían su fuerza para unirse, manifestarse y rebelarse contra aquella estructura opresiva.

*“El código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas de contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente*

*inhumanas -jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.”* (Dávalos, 1998: 7)

De ahí que la Ley Chapellier de junio de 1791, y el Código Penal, fueran los instrumentos implementados para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo y reprimir mediante el castigo toda manifestación de descontento de los mismos. (Dávalos: 6 y 7).

*“(...) la Ley Le Chapelier, producto de un individualismo rabioso, pues declaraba en su Exposición de Motivos que ‘no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad’, es una intervención totalitaria en apoyo del sistema económico de la burguesía. Su consecuencia lógica fue la negación de las libertades de coalición y asociación sindical y su finalidad consistía en evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para todos los obreros. No pareció sin embargo suficiente la simple prohibición, sino que la burguesía, con el argumento falaz de que era esencial al régimen individualista y liberal asegurar el juego libre de las leyes económicas naturales y garantizar las libertades de industria y de trabajo, decidió lanzar a la vida jurídica un Código penal que castigara severamente y en forma ejemplar, los actos que ‘a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos’, tuvieran como efecto inmediato poner obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas. Los salarios, sostenía la ciencia económica, se determinan por la ley de la oferta y la demanda, a la que nada nadie puede oponerse, pues en última instancia, regresaron entonces los olvidados fisiócratas, el orden natural en la economía es parte del orden del universo.”* (De la Cueva, 1990: 8 y 9)

#### **1.2.3. Surgimiento del Derecho de Trabajo**

No es de extrañarse que el primer precedente en la formación del derecho del trabajo consistiese en la libertad de coalición y de asociación sindical, ante un estado que sometido a los intereses de la burguesía, no podía ni quería imponer la defensa de las condiciones más óptimas de trabajo para la clase explotada. El derecho del trabajo

emergente en las sociedades europeas del siglo XIX, no fue un surgimiento pacífico, por el contrario, fue el resultado de arduas luchas, de nuevas ideologías y sobre todo de un fuerte sentido y aspiración a la moral y justicia.

Desde la aparición y crecimiento del movimiento obrero hasta antes del estallido de la primera Guerra Mundial, Mario de la Cueva distingue dos etapas cruciales en la transición de la sociedad liberal-individualista hacia aquella en la que se reconocieran derechos en las clases marginales: *la era edad heroica y la era de la tolerancia*. La primera caracterizada por la fructificación de las ideologías socialistas en un conjunto de batallas exitosas que dieran como resultado la libertad de coalición y de asociación sindical de facto, y la supresión de la tipificación delictiva de la huelga. No obstante, en la era de la tolerancia, se ve tan sólo una victoria parcial en el objetivo de la lucha del trabajador, pues el reconocimiento de tales instituciones no cumplió en la práctica, las verdaderas finalidades del trabajador de exigir al industrial mejores condiciones laborales. Se abunda en el tema a continuación.

*“(…)* la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad, pues si bien el espíritu humano encerrado en las cárceles de la dictadura puede ser libre, no lo es plenamente, porque su libertad es puramente interna, pero no puede el hombre hacer uso de ella ni volcarla en bien de él mismo, de su familia, de su pueblo y de la humanidad.” (De la Cueva, 1990: 12)

Las revoluciones de mejoras para las condiciones de trabajo de mediados del siglo XIX en Europa y Estados Unidos, se veían limitadas para el trabajador, por las circunstancias acaecidas como consecuencia de la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía; entre ellas se destaca *la actitud abstencionista del estado, expresada en la fórmula laissez-faire, laissez passer*, que impedía su intervención en la regulación de las relaciones de trabajo, en amparo de los intereses del trabajador, o en su defecto, en conceso de intereses entre ambos sujetos de la relación. Sin embargo, De la

Cueva señala que las luchas obreras, tuvieron lugar a consecuencia de diversos factores, entre ellos, los siguientes:

1.- La aparición y crecimiento del movimiento obrero, gestado y consumado por la aglomeración de hombres en torno a la fábrica, quienes poseían en la conciencia un estándar de comparación entre las antiguas condiciones de trabajo dentro de los talleres gremiales y las suscitadas en la producción industrial, destacando entre la novedad, los accidentes de trabajo ocasionados por las máquinas.

*“(...) Desde los orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de la burguesía y de su cómplice, que era el estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de los bastiones que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga; la toma de esos bastiones abriría el camino a la finalidad mediata y suprema: la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios. (...)”* (De la Cueva, 1990: 13 y 14)

2.- *La rebelión del pensamiento*, consistió en las corrientes ideológicas relativas al socialismo utópico o racionalista, la corriente de los saint-simonianos (proveniente del conde de Saint-Simon), el socialismo pequeño burgués.

*“(...) Vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas disímiles, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como al soberana de los hombres y de los pueblos (...).”* (De la Cueva, 1990: 14)

Asimismo, se destaca dentro de este movimiento, la primera organización sindical importante de Europa y América impulsada por Roberto Owen, el *trade-unismo*, que velaba

por elevar las condiciones de vida de los trabajadores. Los *falansterios* del *fourierismo*, propuestos por el socialista François Marie Charles Fourier que apelaba por que el trabajo fuese grato para el trabajador. La crítica al liberalismo económico de Sismon de Sismidi, sostenía que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos sus integrantes, por lo cual debía limitarse la jornada, pensionar a los ancianos o inválidos para el trabajo, proteger a los infantes y promulgar la libertad de coalición.

*“(...) Corresponde a los socialistas utópicos -así denominados con cierto respeto por Marx y Engels- el plantear las primeras soluciones fundadas en la consideración de la bondad humana. Fourier, Saint-Simón, Cabet y Sismondi en Francia y en la Gran Bretaña y después en los Estados Unidos Robert Owen, inventarían los falansterios, comunidades limitadas a un par de miles de habitantes o poco más, gobernadas por la idea de la división del trabajo que Fourier diseñó sin ponerlas en práctica, tarea que con resultados muy dudosos se empeñó Owen en hacer efectiva en su New Harmony, en el Estado de Indiana a partir del año de 1824.”* (De Buen, 1997: 28)

3.- *El manifiesto Comunista*, una crítica al socialismo utópico, explicación materialista de la historia y de la contradicción entre clases, la teoría de la revolución con aspiración a una nueva organización social a través de los trabajadores.

*“(...) en el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, al que pertenece el título de el documento del siglo, porque, como escribió Labriola en cincuentenario, ‘ninguna de las obras anteriores ni posteriores publicadas por los autores del Manifiesto, con tener una importancia científica mucho mayor, puede sustituirlo, ni encierra fuerzas específicas de acción’, porque es la palabra que despertó del sueño al proletariado y porque su publicación determinó el curso de la historia. No obstante su profundidad, el Manifiesto contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas (...).”* (De la Cueva, 1990: 16)

*“Marx y Engels, en el Manifiesto Comunista, harían la crítica cordial de estos utopistas \_en rigor sus preclaros antecesores\_ poniendo de relieve que habían*

*advertido la realidad del antagonismo de clases pero que omitieron las condiciones materiales de la emancipación del proletariado al que calificaban, sin esperanzas, de la clase que más padece sin aportar otra solución que la buena disposición social de los empresarios. (...).”* (De Buen, 1997: 28)

El gobierno provisional de París, a consecuencia de la batalla allí surgida en febrero de 1848, creó la Comisión de Luxemburgo con la finalidad de promulgar una legislación en materia de trabajo, lo que se vio frustrado con la llegada de Napoleón III al poder. No fue sino hasta 1864 que Francia derogó las normas penales que sancionaban la formación de sindicatos y huelgas. En 1884 el parlamento revocó la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales, y hasta 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo introductora de la *teoría del riesgo profesional*; asimismo, a fines de siglo se acató mediante nueva ley, la reducción de jornada de trabajo a diez horas y se adoptó como política de apoyo sindical en la celebración de contratos colectivos.

4. El *Cartismo inglés*. Por lo que respecta a Inglaterra, el delito de coalición ya había sido derogado en desde 1824, no obstante, la lucha de mejoras continuaba.

*“(...) El movimiento cartista surge como alternativa ante la derrota de los sindicatos ingleses de 1834.*

*La ‘carta del pueblo’, de mayo de 1838, plantea en rigor, exigencias políticas y de naturaleza constitucional. No obstante, es firmada y apoyada por los miembros de la Asociación Obrera de Londres, con intentos renovadores en 1842 y 1848, época de su último fracaso gracias a la represión dirigida por el duque de Wellington. Después se convirtió en un movimiento socialista, origen remoto del Partido Laboralista inglés.”* (De Buen, 1997: 28)

De esta manera, en la medida en que el liberalismo ideológico propició la explotación del hombre, con el surgimiento del derecho del trabajo se constituyó el instrumento de defensa del obrero para frenar dicha opresión. Sin embargo, la razón por la que la victoria de los trabajadores fue parcial, fue en primer lugar que, la existencia de facto de las asociaciones sindicales, no obligaba al empresario a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo; asimismo, con motivo de las huelgas, los

trabajadores podían suspender su trabajo siempre que no se afectara la marcha y producción de la empresa, pues de afectarse, el patrón estaba en aptitud de contratar nuevos trabajadores y rescindir a los otros.

*“(...) si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.”* (De la Cueva, 1990: 18)

Con el fortalecimiento del socialismo se condujo a la organización de la Internacional Comunista y la formación del Partido Obrero Social Demócrata. En Alemania, se aprobó en 1869 un programa en el que se reivindicaban los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de producción, y hasta 1872, se suprimió la penalización de huelga y asociación sindical. La política social desarrollada en pos intervencionista del estado contribuyó a la corriente de profesores alemanes que integró el socialismo de cátedra, consistente en la promoción del bien estar de los trabajadores. La ley reglamentaria de las relaciones de trabajo de 1869 fue la primera del siglo XIX *Die Gewerb Eordinung*. En 1875 se aprobó el programa de Gotha. Sin embargo, con el asenso de Bismarck se dio un retroceso al promulgarse la ley antisocialista, en tanto la prohibición de asociaciones retomó los lineamientos jurídicos del Estado. No fue sino hasta 1881 que el emperador Guillermo I presionado ante las demandas e inquietudes de la clase trabajadora incorporó a favor de ellos los seguros sociales.

*“(...) Algunos años más tarde, después del congreso Internacional de derecho del trabajo de Berlín, el Reichstag revisó la ley de 1869, cuyo resultado constituye la legislación más progresista de su tiempo”* (De la Cueva, 1990: 19)

Como consecuencia de la primera guerra mundial los Estados se vieron obligados a intervenir mucho más en la producción y distribución económica del país, derivado de ello, alguna de las instituciones que surgieron fueron las siguientes:

- *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. 1919, instituida por la Sociedad de Nacionales (antecedente de la Organización de las Naciones Unidas ONU) con motivo del Tratado de Versalles, consistente en un organismo internacional y especializado dedicado

al establecimiento y supervisión de normas internacionales de trabajo, prestación de asistencia técnica y difusión de información con el objetivo de procuración de justicia social, generación de empleos, protección del infante y establecer equitativamente las condiciones mínimas de trabajo. Vigente hasta nuestros días.

*“(...) La Organización Internacional del Trabajo dio un sentido nuevo al antiguo derechos de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora. Y lo cierto es que su obra, no obstante la necesaria actitud conservadora de la institución, ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados”*

(De la Cueva, 1990: 21)

- *Constitución alemana de Weimar*, originada en 1919, se caracteriza por dedicar un capítulo completo a los derechos del trabajo y supraordinarse a las leyes emitidas por el poder legislativo.

En la Declaración de los Derechos del Trabajo se contemplaba la libertad sindical, de negociación y contratación colectiva, así como de huelga y la oportunidad de los trabajadores para participar en la administración de las empresas.

*“(...) El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda del hombre y de su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.”* (De la Cueva, 1990: 21)

- Principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital, la institucionalización de este principio en Europa consistía en la celebración de contratos colectivos para fijar las condiciones de trabajo de conformidad con la negociación entre los intereses de los empresarios y los sindicatos.

- Código de Trabajo de Francia, consistente en la recopilación de normas leyes y contratos relativos a la regulación de las condiciones de los obreros, fue la institución por virtud de la cual se apartó al derecho del trabajo del derecho civil.

El gran retroceso en materia de derechos humanos que sufrió Europa de principios a mediados del siglo XX a causa de los regímenes totalitarios supuso, a su vez, una gran confusión para los ciudadanos de la Italia facista y la Alemania nazi, al condonar el servicio obrero al beneficio de la “Supremacía del Estado”, convirtiendo al trabajador en un esclavo del Estado-dictadura. No obstante, al cabo de la Segunda Guerra Mundial

- Declaración de Filadelfia 1944. Conferencia por virtud de la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina sus fines y objetivos, fundamentado en diversos principios, los cuales se transcriben:

“(…)

(a) *el trabajo no es una mercancía;*

(b) *la libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante;*

(c) *la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*

(d) *la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incessante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.” (OIT, 1944)*

- Carta de las Naciones Unidas 1945. San Francisco

- Declaración Universal de los Derechos del Humanos de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuyos artículos 23, 24 elevaron a categoría de Derechos Humanos el derecho del trabajo, la libre elección del mismo, salario remunerador, jornada

limitada, recreación y esparcimiento, así como libertad de asociación y sindicalización, mismos que son del siguiente tenor:

#### *“Artículo 23.*

*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

*Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

*Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

#### *Artículo 24*

*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*  
(UN, 1948)

- Constitucionalización del Derecho de Trabajo. Ocurre en la Constitución de Francia de 1946 en la que se retoman los principios revolucionarios expuestos en la Declaración de los Derechos del Hombre con inclusión de los derechos del hombre a un trabajo libre; en Italia en 1947 se eleva el derecho de trabajo para todos los ciudadanos, derechos mínimos del trabajador individual y colectivo, así como la seguridad social, a categoría constitucional.

- Los tres principios para la paz universal de William Beveridge. Mario de la Cueva cita al respecto:

*“(...) ‘Justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones; oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo; seguridad de ingresos suficientes para estar cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se pueda trabajar’. Tres principios que podríamos reunir diciendo: ‘seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia’ (...).”* (1990:23)

### **1.3. Desarrollo Legislativo Mexicano en materia de trabajo**

#### **1.3.1. Antecedentes: Ordenamientos reguladores de la prestación de servicios de trabajo en la nueva España**

##### **Leyes de Indias**

Leyes de Indias como instrumento jurídico de la Nueva España, confeccionado con el objeto principal de brindar al indígena protección en contra de la explotación de los conquistadores, consiste en una compilación de disposiciones agrupadas en cuatro tomos, seis mil cuatrocientas cuarenta y siete leyes clasificadas en nueve libros.

*“Estas leyes proclamarían el principio de la personalidad humana y los derechos individuales de los indígenas; se afirmaba la igualdad jurídica de las razas y se planteaba la libertad jurídica social de los aborígenes. La consideración de los pueblos indios como sujetos de derecho público, serían una premisa que permitiría la adopción de esa amplia legislación.”* (Reynoso, 2005:610)

El contexto laboral de la Nueva España en el que fue inserto, se remite en un inicio a un esquema sin salario, esto es, la esclavitud y la encomienda, el indio como vasallo de la corona, estaba obligado a pagar tributo con su trabajo. Posteriormente surgió un sistema híbrido que consideraba implementar el salario en el trabajo que desempeñaba el indio sin perder la condición de trabajo obligatorio. A esto último se le denominó *Cuatequil*, que significaba alquiler forzoso; a través de este esquema, el Estado era quien podría intervenir para moderar la naturaleza del servicio a prestar y la jornada de trabajo, no así el trabajador.

Otra de las cuestiones que formaban parte de la realidad colonial fueron los malos tratos y la explotación que sufrían los colonizados por los conquistadores. Las Leyes de Indias fueron aquel instrumento de tonalidad católica y iusnaturalista que pretendía justificar la colonización mediante la regulación de las relaciones, el establecimiento de límites a los conquistadores, lo que en materia laboral se traduce en antecedentes de los grandes rubros tratados en materia legislativa.

#### Libertad de trabajo

Las Leyes de Indias se dispusieron con todo rigor a la protección del trabajo indígena mediante el reconocimiento expreso de la libertad de elección del trabajo y la prohibición de la esclavitud; dichas potestades fueron consagradas en el Libro VI Título Primero. Esto, no obstante, se tradujo en una serie de disposiciones que limitaban las prerrogativas del conquistador en cuanto al indio, sin que aquello implicara un reconocimiento de igualdad entre ambos.

#### Salario

El objetivo con el que se legisló en esta materia tenía que ver con retribuir y sustentar al indio por medio de su trabajo con un salario justo y suficiente para vivir satisfecho y además congruente con la tarea encomendada, calidad del trabajo, carestía y comodidad de la tierra.

Por virtud de este compilado se fijó un salario mínimo, la obligación de pago en mano propia del indio, con periodicidad semanal y en efectivo, sin deducción ni compensación de más de la cuarta parte.

#### Protección de mujeres y menores

En cuanto a las mujeres:

- Se prohibió a la *india casta* de servir en casa de español, a menos que en ella también sirviera a su marido. Las solteras podían servir sólo con autorización de sus padres.
- Prohibición de trabajar en haciendas, estancias, obrajes o ingenios.

- Prohibición del trabajo durante el embarazo y hasta cuatro meses después del parto.

En cuanto a los menores, se prohibió el trabajo de los menores de dieciocho años en los obrajes o ingenios (salvo que lo efectuaran a título de aprendizaje).

### Salud

- Se obligaría al patrón a cubrir con la mitad del jornal al trabajador que haya tenido un accidente de trabajo, hasta su total curación.

- En caso de enfermedad del indio que labraba en los obrajes, se debía cubrir su salario íntegramente hasta por un mes.

- Se sugería, sin ser obligación del conquistador (el dueño de los medios de producción), contar con al menos un médico en cada lugar de trabajo.

### Jornadas

El tiempo de trabajo fue limitado a 8 horas que serían repartidas atendiendo la salud y bienestar del indio y la naturaleza y necesidad del servicio.

*“(...) La ley VI del mismo título VI del Libro II dice así ‘Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde..., repartidas a los tiempos más convenientes para librare del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible también se atienda a procurar su salud y conservación.*

*(...) en la ley XII del mismo título VI, se señala ‘que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que paguen los jornales’. Asimismo en la ley XI se indica que ‘trabajándose en sitio distante se haga el pago de un Sábado en una parte y otro en otra.’ (Reynoso, 2005: 619)*

### Seguridad e Higiene

Los indios tenían derecho a lo siguiente:

- Habitaciones cómodas e higiénicas, distintas para cada sexo, con camas en alto, mantas y ropa necesaria.
- Cuanto mucho en cada cuarto hubiese dos personas.
- Habitaciones separadas para los enfermos.

### **Ordenanzas de los gremios**

Las ordenanzas de los gremios eran un conjunto de numerosas disposiciones que regía la relación laboral al interior de los talleres y fábricas, se trata de una legislación descentralizada o bien como lo definió José Dávalos “*sistema corporativo de la organización del trabajo*” (1990: 53). Los maestros \_ dueños de los medios de producción\_ contaban con autonomía para dictar reglamentaciones complementarias. Para el siglo XVIII podían encontrarse ordenanzas a favor de la libertad del trabajo.

Los gremios de la Nueva España aparecieron a mediados del siglo XVI. Las dos figuras jurídicas que intervenían en la contratación tanto de la obra como del obrero eran: *locatio conductio operis* (arrendamiento de obra), por virtud de esta figura el *locator* entrega al *conductor* una cosa para que sobre ella realice una obra y la devuelva ya finalizada. Esta era la forma predominante de contratación de obra entre el destinatario de la misma con el maestro. Por su parte, la *locatio conductio operarum* (arrendamiento de servicios), era aquel contrato por virtud del cual el oficial prestaba un servicio subordinado a cuenta y riesgo del maestro, a cambio de un jornal.

Las circunstancias vividas en los gremios de la Nueva España fueron similares a Europa; ante el fuerte crecimiento y competencia, los maestros requirieron aumentar el capital y disminuir los gastos, de manera que, alargaron las jornadas de los aprendices y oficiales e implementaron mayores y más estrictos requisitos para la obtención del título de maestro. La jornada de trabajo no estaba establecida ni limitada. El oficio era de sol a sol. Se trabajaba hasta veinte horas.

“(...) Talleres, obradores y tiendas se abrían y cerraban el primer y último tañer de las campanas de las parroquias vecinas.

*El trabajo nocturno, teóricamente prohibido, afectaba profundamente a quienes fundían metales, a los torneros, los loceros y los vidrieros.*

*Los panaderos eran obligados a continuar a la luz de velas, lámparas de aceite o mechones, pagándoles sumas irrisorias por jornadas cercanas a las veinte horas”* (Ramírez, 1980:350)

Alejandro Humboldt lo describió de la siguiente manera:

*“Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de sus tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se le da a los trabajadores, hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; a los que son casados solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos los castigados irremisiblemente si cometan faltas contra el orden establecido en la manufactura.”* (Dávalos 1998: 54)

A continuación, se referirán algunas de las ordenanzas:

*“La ordenanza del 5 de marzo de 1579 dada por son Martín Enríquez (...) prescribía que no se cubriera a los mulatos cada año, más de cuarenta pesos de oro común, en virtud de que por la mortandad indios que se ocupaban de herrar, recoger y guardar los novillos, ‘habían encarecido los dichos salarios y pedían a cincuenta y ochenta y ciento, y aún doscientos pesos, y no querían servir sino se los daban’*

*La ordenanza de 9 de julio de 1601 permitía a los indios montar a caballo en las propiedades de don Juan López Mellado, pero ‘no embargante la prohibición hecha sobre que ningún indio pueda andar a caballo’*

*En las ordenanzas de 26 de marzo de 1618 y 25 de febrero de 1631 encontramos ligeros destellos de una libertad de trabajo, ya que se impedía ‘sacar a los indios que estuvieren de su voluntad en las labores’ y se mandaba que ‘a dichos indios*

*clos dejen a su libre voluntad para que sirvieran a quienes quisieren, habiendo acabado el tiempo porque se concertó con el amo y el dinero que por él hubiese recibido.*

*En cambio las ordenanzas de 6 de noviembre de 1579 y 10 de julio de 1618 se mandaba, respectivamente, que a los negros huidos del servicio de sus amos se les capara y cortara una oreja (...) ”*(Ramírez 1980: 354-355)

Como se ve, en materia legislativa, la descentralización normativa y la falta de un parámetro legislativo que limitara las facultades de cada gremio para dictaminar sus propias ordenanzas movilizó las corporaciones ciegas e incondicionalmente al interés puro del dueño de los medios de producción, cometiendo abusos a costa del bien estar y satisfacciones básicas del trabajador. Esta fue, en esencia, la causa mediata de la supresión total de las mismas.

El decreto por el que se emitió la ley de 8 de julio de 1813 supuso la modificación de las condiciones mediante la supresión del monopolio del gremio, ya que se autorizó a todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimasen convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar al gremio.

Asimismo, por decreto de 19 de octubre de 1810, se decreta la abolición de la esclavitud y el aumento del jornal que percibiera el pobre.

Al respecto Dávalos sugiere:

*“Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derechos frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía la calidad humana.”* (1998: 55)

Se considera acertado, en tanto aquel derecho era jurídicamente superior al pensamiento de la época, no obstante, para erradicar la esclavitud, es necesario definir, conceptualizar y delimitar lo que esclavitud implica para posteriormente eliminarla; sin embargo, la esclavitud denominada desde su esencia no ha sido exterminada incluso en nuestros tiempos. Si bien las legislaciones actuales han prohibido la esclavitud desde un

marco puramente formal, lo cierto es que la esencia de éste se encuentra vigente desde un aspecto espiritual; siendo este último factor lo que ha movilizado al hombre.

### 1.3.2. México Independiente

Tras la victoria independentista, México, logra cortar con las políticas del gobierno español para volverse autónomo y dictaminar las políticas laborales propias, que responden a los intereses de su nación. Los acontecimientos que marcaron esta etapa en el desarrollo de las condiciones de los trabajadores fueron: la abolición de la esclavitud, la desaparición del sistema gremial, la igualdad de los ciudadanos ante la ley, la libertad de trabajo y las políticas dirigidas al aumento del jornal.

Se abunda en lo anterior, por medio de la siguiente tabla:

**Tabla 1.1: Desarrollo legislativos del México Independiente**

Antecedente	Fecha	Autor o personaje	Contribución legislativa y/o ideológica
Bando de Hidalgo	6 de diciembre de 1810. Guadalajara. Jalisco.	Miguel Hidalgo y Costilla	Abolición de la esclavitud.
Elementos Constitucionales de Rayón	1811	Ignacio López Rayón	Supresión de los exámenes artesanales. Con este acontecimiento terminó por desaparecer el sistema gremial.
Constitución de Cádiz	19 de marzo de 1812	Corte de Cádiz	No hubo aporte en materia laboral

Sentimientos de la Nación	14 de septiembre de 1813. Chilpancingo	José María Morelos y Pavón	<p>Este documento es el antecedente de la Constitución de Apatzingan, contenido en veintitrés puntos; cuyo punto doce es del tenor siguiente:</p> <p><i>“12º. Que como la buena ley es superior á todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen á 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 él hurto.”</i> (Sentimientos de la Nación: 1813)</p>
Constitución de Apatzingan	22 de octubre de 1814. Apatzingan. Michoacán.	José María Morelos y Pavón	<p>La constitución de Apatzingan fue la primera Carta Magna del México independiente. Se divide en dos apartados: I, principios o elementos constitucionales, que al mismo tiempo contiene 6 capítulos; II, forma de gobierno que contiene 221 capítulos, y; 238 artículos en total.</p> <p>En lo que al ámbito de trabajo concierne, esta legislación, reconoció la igualdad de la ley entre todos y la libertad de trabajo.</p> <p><i>“Art. 38. Ningún Género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.”</i> (Constitución de Apatzingan, 1814)</p>

Plan de Iguala	21 de febrero de 1821. Iguala	Agustín de Iturbide	Documento que plasma los ideales independentistas consistentes en veintitrés bases sólidas. En el punto doceavo se dispone a la libertad de trabajo, misma que se transcribe a continuación:  <i>“12. Todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.”</i> (Plan de Iguala: 1821)
Tratados de córdoba	24 de agosto de 1821		No se pronunció en materia de trabajo
Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano	18 de diciembre de 1822		No hay aportes en materia de trabajo

(Bikel, 2019)

### 1.3.3. Periodo entre las constituciones de 1824 y 1857

El periodo inter constitucional que va desde el 31 de enero de 1824 a 1857, se promulgaron diversos ordenamientos supremos, tales como: el Acta Constitutiva de la Federación de 31 de enero de 1824; la Constitución Federal de 4 de octubre de 1824; las Leyes Constitucionales del 30 de diciembre de 1836; Bases Orgánicas de la República Mexicana de 12 de junio de 1843, Acta de Reformas de 18 de mayo de 1847; entre otros, sin que alguno haya impactado en materia laboral.

### 1.3.4. Periodo de 1857 a 1910

Este periodo se caracteriza por un fuerte movimiento legislativo, el derecho del trabajo es aún considerado como una parte del derecho civil, aunque la naturaleza jurídica de la prestación de servicios de trabajo transitó de arrendamiento a mandato y/o contrato

de servicios; asimismo se da el reconocimiento constitucional de la libertad de trabajo, la prevalencia del nacional sobre el extranjero para la contratación, se dictan medidas protecciónistas a favor del menor, se consigna la teoría del riesgo y la responsabilidad civil del patrón frente al obrero en caso de accidentes de trabajo.

El desarrollo legislativo de este periodo se expresa en la siguiente tabla:

Tabla 1.2: Desarrollo legislativo en el periodo de 1857 a 1910			
Antecedente	Fecha	Autor o personaje	Contribución legislativa y/o ideológica
Constitución Política de la República Mexicana	5 de febrero de 1857	Congreso Constituyente (presidente: Ignacio Comonfort)	<p>Se discutieron temas relacionados con el derecho de trabajo, sin que se obtuviera un reconocimiento pleno. No obstante, en su artículo 5 se reconoció la libertad de trabajo y mediante el artículo 32 se legisló sobre la preferencia del mexicano ante el extranjero para contratar y se ordenó la expedición de leyes para optimizar las condiciones de los trabajadores.</p> <p><i>“5. Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.</i></p> <p><i>Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”</i></p>

			<p><i>“32. Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramiento de las autoridades, en que no sea indispensable la calidad de ciudadanos. Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distingan en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios.”</i></p> <p>(Constitución Política de la República Mexicana 1857)</p>
Leyes de Reforma	(1859-1863)		No presenta aportes en materia laboral
Estatuto Provisional del Imperio Mexicano	10 de abril de 1865	Maximiliano Habsburgo	<p>Se legisla sobre la libertad de trabajo y protección al menor.</p> <p><i>“Artículo 69.</i></p> <p><i>A ninguno pueden exigirse servicios gratuitos ni forzados, sino en los casos que la ley disponga.</i></p> <p><i>Artículo 70.</i></p> <p><i>Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer</i></p>

			<i>sin la intervención de sus padres o curadores, y a falta de ellos, de la autoridad política.”</i> (Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, 1865)
Ley sobre Trabajadores (ley reglamentaria de los artículos 58, 69 y 70 del Estatuto Orgánico del Imperio)	1 de noviembre de 1865	Maximiliano Habsburgo	<p>Se regulan los temas inherentes a la jornada de trabajo, el descanso semanal, días de descanso obligatorios, el trabajo de los menores, el pago en efectivo, el carácter personal de las deudas, el libre tránsito de los centros de trabajo, el establecimiento de las escuelas a cargo de los patrones, el otorgamiento de asistencia médica en caso de enfermedad de un jornalero, la abolición de los castigos corporales, entre otros.</p> <p>Estas disposiciones tuvieron vigencia hasta la caída del imperio. Con este acontecimiento se reinstituye la constitución de 1865 y las leyes de reforma de 1859 a 1863.</p>
Código Civil de 1870	1870		<p>Con este ordenamiento, las relaciones de trabajo continuaban su regulación mediante el derecho civil, sin embargo, la naturaleza jurídica dejó de ser la de un arrendamiento para convertirse en un mandato y/o contrato de servicios. Esta nueva denominación fue la que supuso la dignificación del trabajo, puesto que el arrendamiento recaía sobre las cosas, mientras que el mandato y el contrato sobre las personas.</p> <p>En tal virtud, bajo el título de “contratos de obra”, se reglamentaron seis diversos contratos que a saber son: contrato de servicio doméstico;</p>

			<p>contrato de servicio por jornal; contrato de obras a destajo o a precio alzado; contrato de porteadores y alquiladores, y; contrato de aprendizaje; contrato de hospedaje.</p> <p>No obstante, las condiciones de vida y trabajo del obrero no mejoraron.</p>
Código Penal de 1871	1871		<p>A través de este ordenamiento, la asociación de obreros para la mejora de salario y condiciones de trabajo fue tipificado como delito.</p> <p><i>“Artículo 925. Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo de violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.”</i> (Marquet, 2014: 257)</p>
Ley de accidentes de trabajo del Estado de México	30 de abril de 1904. Estado de México	José Vicente Villada	<p>Inspirada en la Ley de Leopoldo II de Bélgica de 24 de diciembre de 1903. Un importante antecedente de la Seguridad Social.</p> <p>A través de este ordenamiento, se fijaron indemnizaciones por accidentes de trabajo, se consignó la teoría del riesgo profesional y presunción legal de la responsabilidad del patrón con respecto a cualquier accidente que sufra el trabajador.</p>

Ley de accidentes de trabajo	9 de noviembre de 1906. Estado de Nuevo León.	Bernardo Reyes	<p>A partir de este ordenamiento, se imponía al patrón la carga probatoria exculpante de responsabilidad por accidentes de trabajo y la obligación de indemnizar al trabajador.</p> <p>La responsabilidad civil de los propietarios de las empresas, ante los accidentes que sufrían sus empleados comprendía pago de asistencia médica y farmacéutica hasta por seis meses.</p> <p>Asimismo, debía pagar una indemnización atendiendo al criterio siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Si a causa del accidente, la víctima tuvo una incapacidad total permanente, la indemnización era del 100% del salario del trabajador durante dos años.</li> <li>b) Si a causa del accidente, la víctima tuvo una incapacidad total temporal, la indemnización debía ser el pago del 50% del salario del trabajador, hasta por dos años.</li> <li>c) Si a causa del accidente, la víctima tuviera una incapacidad parcial, la indemnización debía ser el pago del 20 al 40% del salario del trabajador.</li> <li>c) Si a causa del accidente, la víctima falleciere, el patrón debía cubrir los gastos funerarios y pagar el salario íntegro de diez meses a dos años, según el caso, a sus deudos.</li> </ul>
Huelgas:	Junio de 1906		Movimientos sociales obreros, que tuvieron por finalidad la determinación de una jornada laboral

Cananea y Río Blanco	Cananea. Sonora.  Enero de 1907. Río Blanco. Veracruz		de ocho horas, tratos igualitarios entre nacionales y extranjeros y fijación de un salario mínimo.
Manifiesto del Programa del Partido Liberal Mexicano	1 de julio de 1906	Ricardo Flores Magón	Es un Antecedente directo de la Revolución Mexicana de 1910 y del artículo 123 de la constitución de 1917, en lo que destaca: la fijación de salario mínimo de un peso; jornada máxima de ocho horas; prohibición de empleo a los menores de catorce años; alojamientos higiénicos para los trabajadores para los trabajos que lo requirieran; determinación de responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo e indemnización; medidas de protección salarial; prohibición de multas y/o descuentos; supresión de las tiendas de raya; pago en efectivo; fijación de un límite a la contratación de trabajadores extranjeros; respeto al principio de igualdad de salarios; y, fijación de un descanso semanal obligatorio.

(Bikel, 2019)

### **1.3.5. Antecedentes del artículo 123 de la Constitución de 1917 y leyes de trabajo estatales**

Esta etapa se caracteriza por la abstracción de la materia laboral del derecho civil, y del surgimiento del derecho del trabajo.

Los antecedentes, al rubro señalado, o bien, las leyes de Estado antes de 1917, lo constituye una serie de ordenamientos que los gobernadores de las entidades federativas expidieron para operar dentro del territorio de su competencia y jurisdicción, con el objeto de regular las cuestiones inherentes a la prevención y reparación de riesgos de trabajo, condiciones de seguridad e higiene, limitación de jornada, fijación de días de descanso semanales obligatorio, protección de trabajadores mujeres y menores, entre otros. A continuación, se señalan algunos de ellos:

I) Decreto de 8 de agosto de 1914 en Aguas calientes, por virtud del cual se estableció una jornada de nueve horas, descanso semanal obligatorio y prohibición de reducción salarial.

II) Decreto de 15 de septiembre de 1914 de San Luis Potosí, por el que se fijan los salarios mínimos.

III) Decreto de 19 de septiembre de 1914 de Tabasco, en el que se fijan los salarios mínimos, se reduce la jornada laboral a ocho horas y se cancelan las deudas a los campesinos.

IV) Decreto de 4 de octubre de 1914 en Veracruz, por virtud del cual se determina un descanso semanal obligatorio.

V) Decreto de 7 de octubre de 1914 en Jalisco; por el que se reglamentaron las relaciones obrero- patronales. De conformidad con Mario de la Cueva, este decreto es la primera ley de trabajo.

Porfirio Marquet Guerrero, destaca por su relevancia los siguientes ordenamientos: Ley de Sirvientes de Chiapas del 14 de diciembre de 1912; Ley de Descanso Dominical de San Luis Potosí del 13 de enero de 1913; Nueva Ley de Descanso Dominical de San Luis Potosí del 6 de mayo de 1913; Ley de Descanso Dominical de Puebla del 30 de enero de 1914; Ley del Descanso Obligatorio de Jalisco del 2 de julio de 1914; Ley Sobre Descanso Semanal de Veracruz del 9 de octubre de 1914; Ley de Cándido Aguilar del Estado de Veracruz del 29 de octubre de 1914; Ley Obreros de Chiapas del 31 de octubre de 1914; Ley Sobre Jornaleros y Arrendatarios del Campo de Zacatecas del 21 de noviembre de

1916; Ley de Asociaciones Profesionales de Veracruz del 14 de diciembre de 1915.  
(2014:260)

VI) La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 19 de octubre de 1914, estipuló una jornada máxima de nueve horas, un descanso semanal obligatorio, fijación de un salario mínimo, legisló sobre el riesgo profesional, obligó al empresario a sostener la educación de las escuelas primarias, se implementó la inspección del trabajo, surgió la organización de la justicia obrera y la organización de las juntas de administración civil: tribunal competente por aquellas fechas para la resolución de conflictos suscitados en torno a la relación de trabajo.

VII) Ley de Asociaciones Profesionales de la República de Veracruz del 6 de octubre de 1915.

VIII) Las Cinco Hermanas. Leyes del Estado de Yucatán. Es un compilado de cinco ordenamientos: Ley Agraria, Ley de Hacienda, Ley del Catastro, Ley Orgánica del Municipio Libre y Ley del Trabajo. Aquí están contenidos los valores antecesores sobre los cuales comenzó a cimentarse el derecho del trabajo, destacándose entre ellos, la norma laboral como instrumento para facilitar la acción del trabajador en su lucha.

*“(...) el derecho de trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje”* (De la Cueva, 1990: 46)

Mediante estos ordenamientos, se reglamentaron las instituciones colectivas, el derecho individual del trabajo, trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en los centros de trabajo; se crearon las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje para sustituir la competencia de las Juntas de Administración Civil en materia de trabajo, las que además adquirieron facultades para legislar en materia de prestación de servicios, mediante la resolución de conflictos y aplicar mediante sentencias, su determinación.

XIX) Proyecto de ley del Contrato de trabajo del Distrito Federal de 1915, cuya finalidad era la regulación de los contratos de trabajo, en su momento denominados *individuales y normativos* -lo que hoy se conoce como *colectivos*-.

XX) Decreto de Coahuila de 1916, por virtud del que se crea una sección de trabajo dentro de los departamentos gubernamentales.

XXI) Ley sobre accidentes de trabajo del 1916 en el Estado de Coahuila, que posibilitó la institución de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa dentro de los contratos colectivos.

XXII) Decreto de adiciones y reformas del Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914 por Venustiano Carranza, consistente en leyes agrarias cuyo objeto fue la disolución de latifundios y restitución de tierras; leyes para la mejora de condiciones de trabajo del proletariado, campesino, obrero, minero; revisión de los códigos civil, penal y de comercio; e, igualdad civil entre hombre y mujer.

#### **1.3.6. Artículo 123 de la Constitución de 1917**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, promulgada el 5 de febrero del año señalado, nace como consecuencia de la victoria del ejército constitucionalista, es considerada entre las constituciones de los Estados, la más avanzada, en cuanto a derechos sociales, del mundo.

*“(…) la excepcionalidad de la Constitución de 1917 consiste en el surgimiento de una responsabilidad estatal proactiva frente a los derechos de los trabajadores como también se ha señalado en distintos lugares: de una concepción liberal en la que los individuos son protegidos por garantías frente a la acción del Estado, se transita a otra de corte social en la que el Estado interviene para garantizar los derechos colectivos de los trabajadores.”* (Farfán, 2017:5)

El 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos, la instauración del artículo 123 de la Constitución, por virtud del cual se destinaría un título completo en materia de trabajo: Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social.

*“El texto original de ese precepto comprendía treinta fracciones en las que se incluyeron casi todos los aspectos laborales, tanto individuales, colectivos y administrativos, como de seguridad social, específicamente la regulación sobre jornada máxima, jornada máxima nocturna, protección al trabajo de las mujeres y de los jóvenes mayores de doce y menores de diecisésis años, el descanso hebdomadario o semanal, el salario mínimo, algunos principios de protección al salario, la regulación de la jornada extraordinaria, la participación de utilidades, los derechos habitacionales de los trabajadores, la regulación de los riesgos de trabajo, las medidas de higiene y seguridad, el derecho de asociación sindical, el derecho de huelga, el establecimiento de las juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita como instancias jurisdiccionales de trabajo, la estabilidad en el empleo, los principios de irrenunciabilidad de derechos, la consideración como de utilidad social del establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, así como la consideración como de utilidad social de las sociedades cooperativas para la construcción de cosas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.”* (Marquet, 2014: 262 y 263)

A raíz de lo anterior, cada Estado de la República emitió diversos ordenamientos reglamentarios del artículo 123 constitucional, entre los cuales se mencionan: el Código de Trabajo de Campeche de 21 de diciembre de 1917, la Ley del Trabajo del 30 de noviembre de 1924 de la misma entidad; la Ley del Trabajo de Veracruz de 14 de enero de 1918, reglamento en materia de participación de utilidades de 1921, riesgos profesionales de 1924 de la misma entidad.

Los valores contenidos en las leyes de Veracruz y de Yucatán fueron los antecedentes directos de la Ley Federal de Trabajo de 1931.

*(...) Dichos ordenamientos se ocuparon del contrato individual de trabajo, del ámbito de aplicación personal, del salario, de la participación de utilidades, de los contratos especiales, del trabajo de las mujeres y de los menores, de la asociación sindical, del contrato colectivo de trabajo, del derecho de huelga, de los derechos y*

*restricciones para los trabajadores extranjeros, de los riesgos profesionales, así como de las autoridades de trabajo, principalmente las jurisdiccionales, por medio de las juntas de conciliación y arbitraje.* (Marquet, 2014: 264)

Las juntas de conciliación y arbitraje surgieron en 1927 mediante un decreto del presidente el 17 de septiembre.

### **1.3.7. Ley Federal del trabajo de 1931**

#### Antecedente formal:

El 6 de septiembre de 1929, se reformó el artículo 123 y 73 de la Constitución, con lo cual, se federalizó la ley de trabajo.

*“La reforma viernes 6 de septiembre de 1929 fracción XXIX se vuelve exclusiva de la federación la facultad de legislar en materia de trabajo, paso ampliado de la solidaridad considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Las cuales encontraron expresión reglamentaria hasta los años de 1931 y de 1943 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la ley del Seguro Social.”* (Lara, s.f.)

#### Antecedente legislativo:

I- Celebración de una Asamblea obrero-patronal, el 15 de noviembre de 1928 en la Ciudad de México; por medio de la cual, se presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo que fue publicado por la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

II- Por virtud de la Reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929 que tuvo por objeto establecer una legislación federal de trabajo. Portes Gil Envió un segundo proyecto de Código Federal del Trabajo.

III- En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un proyecto final, el cual fue aprobado y constituyó la Ley Federal de Trabajo oficial.

*“La ley nueva no es, ni quiere ser, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de servicios, y a los patronos para*

*atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización.”* (De la Cueva, 1990:60)

### Ley:

La Ley Federal de Trabajo de 1931, se encargó de regular cada uno de los aspectos individuales, colectivos, administrativos y procesales del derecho del trabajo.

*“( ) Concretamente se ocupó del ámbito de aplicación de la Ley, de la exclusión de las relaciones entre Estado y sus servidores, de los sujetos de las relaciones de trabajo, de las fuentes supletorias, del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de las horas de trabajo, de los descansos legales, del salario mínimo, del reglamento interior de trabajo, del trabajo de las mujeres, de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, de la modificación, suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, de algunos trabajos especiales, del contrato de aprendizaje, de los sindicatos, de las coaliciones, de las huelgas y paros, de los riesgos profesionales, de las prescripciones, de las autoridades del trabajo, tanto administrativas como jurisdiccionales, de los aspectos procesales ante las juntas de conciliación y ante las juntas de conciliación y arbitraje, así como de las responsabilidades y sanciones.”* (Marquet, 2014:265)

#### **1.3.8. Ley Federal del trabajo de 1970**

##### Antecedentes histórico-formales:

I- En 1953, se reformó el artículo 34 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, con el fin de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadanas y el ejercicio de los derechos políticos.

II- Entre 1960 y 1962: se adicionó el apartado B en el artículo 123 constitucional, en el que se reconoce la naturaleza laboral entre el Estado Federal con los servidores

públicos mediante la declaración de los derechos sociales de los trabajadores; se modificó la fracción III, del mismo artículo, con el que se incrementó la edad mínima para estar en aptitud de trabajar de doce a catorce años.; se modificó la fracción IV, por virtud de la cual se crea la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, como institución encargada de establecer conforme a las necesidades de la sociedad el salario mínimo correspondiente a cada área laborable; se modificó la fracción IX en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y, se modificó la fracción XXII para posibilitar al trabajador, en caso de despido, optar por su reinstalación o recibir una indemnización.

II- En 1973, se reformó la Ley de Trabajo, con el propósito de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario.

III- Con la declaración de igualdad entre hombre y mujer en 1974, se modificó el Código Civil, la ley de Población, Nacionalidad y Naturalización y la Ley de Trabajo.

Las reformas subsecuentes tuvieron lugar para abordar cuestiones relacionadas a la maternidad, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, creación de las juntas federales especiales de conciliación y arbitraje; establecimiento de unidades administrativas para controlar y evaluar el cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo, derecho procesal, días de descanso obligatorio, etcétera.

#### Nueva Ley:

La consecuencia de las reformas a la Ley Federal de Trabajo de 1931, fue la creación de una nueva ley en materia de trabajo, con el objeto de completar y ajustar las bases sentadas en la anterior legislación, hacia las necesidades del contexto laboral nacional de aquel tiempo. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril y entró en vigor el 1 de mayo de 1970, con lo que quedó abrogada la ley anterior. Mario de la Cueva, destacó como principal autor intelectual de la misma.

Se mencionan los temas abordados en la Ley Federal de trabajo de 1970, mediante la siguiente cita:

*“El contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970 comprende toda la temática laboral y aun algunas cuestiones que corresponden a la previsión social. Concretamente, la ley laboral se ocupa de los principios generales del ámbito de aplicación, de los principios fundamentales como la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la preferencia para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, los conceptos de trabajador, patrón, representante del patrón, intermediario, empresa, establecimiento, fuentes del derecho del trabajo, criterios de supletoriedad, criterio de interpretación; regula las relaciones individuales de trabajo en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión y de terminación; las condiciones de trabajo, concretamente: jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas de protección al salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; los trabajos especiales que se ocuparon originalmente de catorce actividades específicas; las relaciones colectivas de trabajo que comprenden las normas en materia de coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato-ley, reglamento interior de trabajo, conflictos colectivos, así como la reglamentación del derecho de huelga; la reglamentación sobre las autoridades del trabajo, la que comprende las administrativas, las jurisdiccionales, así como las que coadyuvan a la integración y modificación de las determinaciones en materia de salarios mínimos y participación de utilidades; así como las normas, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo.*

*Adicionalmente, (...), la ley laboral incluye instituciones y principios de previsión social como: el trabajo de las mujeres y de los menores, las normas de seguridad e higiene; de capacitación; de riesgos de trabajo, y los derechos habitacionales de los trabajadores.”* (Marquet, 2014: 268 y 269)

### **1.3.9. Reforma Laboral de 2012**

Antecedentes históricos:

Surgimiento de diversas instituciones con el objeto de ordenar la economía de manera concertada, coordinando los incrementos de los salarios mínimos y contractuales,

*de los precios y las tarifas de bienes y servicios* (Marquet, 2014: 276 y 277); entre ellas: Pacto de Solidaridad Económica (PSE); Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE); Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo; Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y Crecimiento (PABEC), etcétera.

Aparición de nuevas federaciones y confederaciones de sindicatos para los trabajadores.

### Alcances

Felipe Calderón Hinojosa se propuso confrontar la problemática social-económica nacional mediante la reforma de la ley laboral con el objetivo de aumentar la oferta de empleo y reducir el costo de los despidos injustificados, a través de la inserción de nuevas modalidades de contratación.

El primero de septiembre de 2012, dentro del periodo de sesiones del Congreso de la Unión, se presentó un proyecto de reformas, adiciones y derogaciones a la ley de trabajo. Estas reformas impactaron diversos campos del derecho de trabajo.

I.- Dentro del ámbito del derecho individual, se instauró la modalidad de subcontratación, el contrato a prueba y capacitación inicial.

*“Artículo 15-A.- El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”* (LFT, 2012: ART.15-A)

*“Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”* (LFT, 2012: ART.15-A)

La crítica que Marquet Guerrero hace a este respecto consiste principalmente en la afectación al principio de estabilidad en el empleo, ya que la inserción de estas nuevas

modalidades de contrato laboral implica, la disminución de las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado; (Marquet, 2014: 277) y con ello, la generación de prestaciones a favor del trabajador, tales como antigüedad, aguinaldo, vacaciones, entre otras.

II.- Con la finalidad de eliminar la práctica de prolongar indebidamente los juicios, se estableció un límite al pago de los salarios vencidos al trabajador a un periodo máximo de doce meses y el interés a razón del dos por ciento mensual sobre los meses que rebasaren dicho periodo y por hasta quince meses.

*“Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.*

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.*

*Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.” (LFT 2012: art. 48)*

Marquet, sostiene que esta reforma es inconstitucional y violatoria del derecho del trabajador que fuere despedido injustificadamente, a que le sea resarcido el daño, de manera tal como si no hubiese sido separado del empleo.

*“La limitación en el pago de los salarios vencidos a un periodo máximo de doce meses parece contrario a la norma constitucional contenida en la fracción XXII del artículo 123, apartado A, en la que se establece el derecho del trabajador despedido*

*injustificadamente a reclamar el cumplimiento del contrato de trabajo, lo que de acuerdo con criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, implica resarcir al trabajador de los perjuicios que hubiere sufrido, de modo que el resarcimiento sea tal como si no hubiere sido separado del empleo.”*

(Marquet, 2014: 277)

III.- Se derogó la cláusula de exclusividad por separación, que permitía a los sindicatos convenir en el contrato colectivo de trabajo, que en caso de expulsión de un trabajador de su organización, también fuera separado de su empleo, a petición del sindicato. Si bien, el artículo 395 que lo regulaba fue derogado en 2012, se decretó su inconstitucionalidad desde 2001.

**“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.** Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de

*rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental." (SCNJ, 2001: 443)*

#### IV.- Reformas procesales

##### a) Supresión de las Juntas de Conciliación y nacimiento del funcionario conciliador.

*"En relación con las autoridades del trabajo, es importante mencionar la supresión de las juntas de conciliación, que en la práctica ya habían sido sustituidas por juntas especiales de competencia territorial específica, figura regulada en la Ley Federal del Trabajo desde las reformas de 1976. Cabe mencionar también la creación de la figura de los 'funcionarios conciliadores', con quienes se pretende al mismo tiempo que fortalecer la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos laborales, profesionalizar dicha actividad." (Marquet, 2014: 277)*

b) El procedimiento se dividió en dos audiencias, en la primera se agotarían las etapas de conciliación, demanda y excepciones y en la segunda, el ofrecimiento y admisión de pruebas. .

c) Se redujo el periodo de caducidad de a acción laboral de seis a cuatro meses.

V.- Incremento del monto de la indemnización por muerte por riesgo de trabajo de mil noventa y cinco días a cinco mil días de salario mínimo.

### **1.3.10. Reforma Laboral de 2015**

La reforma laboral de 2015 no tuvo grandes actualizaciones, la única novedad fue el aumento de la edad mínima de los menores de edad para laborar. Previo a esta reforma, la edad mínima requerida para laborar era de catorce años, a partir esta, quedó prohibido el trabajo para menores de quince años.

### **1.3.11. Reformas Laborales de 2018**

a) Reforma laboral del 30 de mayo de 2018

*“Artículo Único.- Se reforma el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 265.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, pilotaje o practicaje, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.”* (STPS, 2018: 40)

b) Reforma laboral del 22 de junio de 2018.

La reforma laboral aludida en el presente inciso fue la consecuencia de la expedición de la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, cuyo artículo 26 se estipula los derechos laborales de la Persona Desaparecida.

**“Artículo 26.- La Declaración Especial de Ausencia protegerá los derechos laborales de la Persona Desaparecida en los siguientes términos:**

*I. Se le tendrá en situación de permiso sin goce de sueldo. En el supuesto de que la víctima fuera localizada con vida, el patrón deberá reinstalarlo en el puesto que ocupaba en su centro de trabajo antes de la desaparición;*

*II. Si es localizada con vida, recuperará su posición, escalafón y derechos de antigüedad de conformidad con la legislación aplicable;*

*III. A las personas beneficiarias en materia de seguridad social, se les reconocerán y conservarán los derechos y beneficios que establece el orden jurídico aplicable, y*

*IV. Se suspenderán los pagos con motivo del crédito para la adquisición de viviendas.*

*La medida de protección prevista en la fracción I del presente artículo se mantendrá hasta por cinco años, pasados los cuales no habrá obligación para el empleador. Por lo que hace a lo previsto en las demás fracciones, las medidas de protección se mantendrán hasta la localización, con o sin vida, de la Persona Desaparecida.*

*Por lo que hace a las fracciones III y IV del presente artículo, la Federación será la encargada de garantizar que dichas protecciones continúen, en términos de la legislación aplicable.*

*Si la Persona Desaparecida laboraba al servicio de la Federación, la Declaración Especial de Ausencia protegerá los derechos laborales en el mismo sentido que establece este artículo hasta su localización con o sin vida.” (SEGOB, 2018: 8)*

En virtud de lo anterior, Se reformaron los artículos 474, primer párrafo; 500, primer párrafo; 501, primer párrafo; 502 y 503, párrafo primero y fracciones I y II; se adicionan los artículos 132, con una fracción XXIX; 133, con una fracción XVI; 141, con un segundo párrafo a la fracción I, y un segundo párrafo a la fracción III, recorriéndose en su orden el

actual segundo párrafo de esta última fracción para quedar como párrafo tercero, y 477, con una fracción V de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**“Artículo 132.- ...**

**I.- a XXVII.- ...**

**XXVII Bis.** Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

**XXVIII.-** Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y

**XXIX.-** Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

**Artículo 133.- ...**

**I. a XIII. ...**

**XIV.** Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

**XV.** Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

**XVI.** Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

**Artículo 141.- ...**

**I. ...**

*En caso de que el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, se procederá de la misma forma observando lo establecido en la legislación especial en la materia.*

**II. ...**

**III. ...**

*En caso de que el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia, el pago del crédito solicitado deberá ser suspendido hasta en tanto no se haya localizado con o sin vida.*

...

**Artículo 474.-** *Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.*

...

**Artículo 477.- ...**

**I. y II. ...**

**III. Incapacidad permanente total;**

**IV. La muerte, y**

**V. Desaparición derivada de un acto delincuencial.**

**Artículo 500.-** *Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial del trabajador, la indemnización comprenderá:*

**I. y II. ...**

**Artículo 501.-** *Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencial:*

*I. a V. ...*

**Artículo 502.-** *En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delincuencial del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.*

**Artículo 503.-** *Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:*

**I.** *El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delincuenciales, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;*

**II.** *Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delincuenciales era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;*

**III. a VII. ...”** (SEGOB, 2018: 9 y 10)

De hecho, la expedición de la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas implicó la necesidad de reformar, no solo la Ley Federal de Trabajo, además las siguientes:

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

**“ARTÍCULO TERCERO.** Se reforman las fracciones I y se adiciona una fracción IV al artículo 115 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

**Artículo 115.-** La prescripción no puede comenzar ni correr:

I.- Contra las personas que cuenten con algún tipo de discapacidad mental, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley;

II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley se hayan hecho acreedores a indemnización;

III.- Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada, y

IV.- Contra el trabajador que tenga la calidad de desaparecido y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia.” (SEGOB, 2018: 10)

- Ley del Seguro Social

**“ARTÍCULO CUARTO.-** Se adicionan los artículos 109 Bis y 193 Bis de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

**Artículo 109 Bis.** Cuando el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia, los beneficiarios conservarán el derecho a recibir la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria.

**Artículo 193 Bis.** Cuando el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia, los recursos de su cuenta individual serán puestos a disposición de sus beneficiarios, en los términos en que se establezcan en resolución que se haya emitido para ese fin.” (SEGOB, 2018: 11)

- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

**"ARTÍCULO QUINTO.-** Se reforman los artículos 56, párrafo segundo; 67, segundo y tercer párrafos y se adicionan los artículos 43, con un segundo párrafo; 56, con una fracción V; 66, con un quinto párrafo y 78 Bis, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

**Artículo 43. ...**

*Cuando el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia, los beneficiarios conservarán el derecho a recibir los beneficios del seguro de salud establecidos en el Capítulo anterior.*

**Artículo 56. ...**

*Se considerarán accidentes del trabajo: toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.*

...

...

**I. y II. ...**

*III. Incapacidad total, que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida;*

**IV. Muerte,**

*V. Desaparición derivada de un acto delincuencial.*

**Artículo 66.** ...

...

...

...

*En caso de desaparición por actos delincuenciales y la persona sea localizada con vida, podrá recuperar sus derechos laborales.*

**Artículo 67.** *Cuando el Trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo del trabajo o en caso de desaparición derivada de un acto delincuencial, los familiares señalados en la sección de Pensión por causa de muerte del seguro de invalidez y vida en el orden que establece, gozarán de una Pensión equivalente al cien por ciento del Sueldo Básico que hubiese percibido el Trabajador en el momento de ocurrir el fallecimiento o la desaparición y la misma gratificación anual que le hubiere correspondido al Trabajador como Pensionado por riesgos del trabajo. En este caso, el Instituto cubrirá el Monto Constitutivo a la Aseguradora, con cargo al cual se pagará la Pensión a los Familiares Derechohabientes.*

...

*Por lo que se refiere a los recursos de la Cuenta Individual del Trabajador fallecido, o desaparecido por actos delincuenciales, sus Familiares Derechohabientes podrán optar por:*

*I. y II.* ...

**Artículo 78 Bis.** *Cuando el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia en términos de la legislación especial en la materia, los recursos de su cuenta individual serán puestos a disposición de sus beneficiarios, en los términos en que la resolución de la Declaración Especial de Ausencia establezca.” (SEGOB, 2018: 11 y 12)*

- Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito

**“ARTÍCULO SEXTO.-** Se **adiciona** una fracción XII al artículo 8o. de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, para quedar como sigue:

**Artículo 8o.- ...**

**I.- a IX.- ...**

**X.-** Las de prescripción y caducidad y las que se basen en la falta de las demás condiciones necesarias para el ejercicio de la acción;

**XI.-** Las personales que tenga el demandado contra el actor, y

**XII.-** La Declaración Especial de Ausencia de quién firmó, en los términos que la legislación especial en la materia establezca.” (SEGOB, 2018: 12)

- Ley de Instituciones de Crédito

**“ARTÍCULO SÉPTIMO.-** Se **adiciona** un tercer párrafo, recorriéndose en su orden el actual tercero para quedar como cuarto párrafo al artículo 56 de la Ley de Instituciones de Crédito, para quedar como sigue:

**Artículo 56.- ...**

...

*En caso de que el titular tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de la legislación especial en la materia, la institución de crédito entregará el importe a los beneficiarios, en los términos establecidos en la resolución de la Declaración Especial de Ausencia correspondiente.*

*...” (SEGOB, 2018: 12)*

- Ley Agraria

**“ARTÍCULO OCTAVO.-** Por el que se **adiciona** un artículo 20 Bis de Ley Agraria, para quedar como sigue:

**Artículo 20 Bis.-** *Cuando el ejidatario o el avecindado sea declarado ausente, en los términos de la legislación especial en la materia, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 18 de esta Ley. La desaparición en ningún caso podrá ser causal para perder la condición de ejidatario o avecindado.”* (SEGOB, 2018: 12)

## **CAPÍTULO II. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LAS POLÍTICAS Y CONDICIONES DEL TRABAJO EN MÉXICO**

Este capítulo tiene como objeto abordar las principales características del desequilibrio social originado por las políticas y condiciones actuales del trabajo y su repercusión en cada una de las esferas de la sociedad. El contenido, se compone de los elementos teóricos que integran la legislación laboral que rige en nuestra nación. Así también, disyuntivas y tendencias legislativas, modalidades de trabajo emergentes derivadas del impacto de las TIC y una rigurosa evaluación del funcionamiento de las diversas esferas que componen nuestra sociedad: (i) la esfera social productora, concerniente al trabajador; (ii) la esfera social inversora, refiriéndose al dueño de los medios de producción; (iii) la esfera social consumista, consistente en los receptores de bienes y servicios, y; (iv) la esfera social de gobierno, relativa a nuestro aparato legislativo, administrativo y judicial.

### **2.1. Contexto y realidad: Políticas y condiciones actuales en materia de trabajo en México**

El escenario actual de trabajo en México se compone de diversos factores; entre ellos, el rol del derecho laboral, la noción del mismo, la razón de su existencia. El derecho del trabajo como la herramienta del legislador para penetrar en la relación obrero-patronal con el fin de regular los conflictos que de ella se susciten; para que el Estado ejerza su potestad protectora hacia la clase vulnerable garantizando un mínimo de condiciones laborales, y, un mínimo de derechos y obligaciones a ambas partes.

Es igualmente importante, abordar el fenómeno de la flexibilización como un factor que va a rompiendo con el esquema original de derecho del trabajo y que varios autores califican como rigidez obsoleta, al lado de otros quienes sostienen que la flexibilización laboral acaba por desmoronar todas las razones de existir del derecho laboral.

Asimismo, para terminar de comprender el contexto laboral mexicano es necesario conocer dos modalidades de trabajo emergentes, derivadas precisamente del

fenómeno de la flexibilización, que resultan ser igualmente controversiales: el Teletrabajo y la Tercerización u Outsourcing.

Una vez incorporado el conocimiento de los elementos integrales de la realidad laboral mexicana, se procederá al análisis de la problemática focalizada en la presente investigación.

### **2.1.1. Derecho del trabajo**

#### **Concepto de derecho del trabajo**

Carlos Reynoso Castillo, sostiene que los elementos que deben integrar el concepto de derecho del trabajo son: la normatividad, que delatan la intención del legislador ante el deber ser; la juridicidad, ya que aquellas normas que no cumplan con dicha característica no formarían parte del estudio; la regulación de un vínculo entre sujetos; y, el fin de dicha vinculación que es el trabajo. El autor excluye de esta definición la subordinación debido a que la misma puede presentarse de diversas formas sin que ello implique la no aplicación del derecho de trabajo.

*“De ahí a que por derecho de trabajo habrá que entender aquel conjunto de normas jurídicas con las cuales se intenta regular la relación entre trabajadores y empleadores con el mismo motivo.”* (2006: 49)

En contraposición, Néstor de Buen -citado por Dávalos- incluye como elementos de la definición de derecho de trabajo: la relación derivada de la subordinación, la libertad de trabajo y la remuneración:

*“(… ) el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.* (1990: 44)

Según José Dávalos, la conceptualización del derecho del trabajo puede variar y elaborarse atendiendo a sus fines, a los sujetos de la relación, al objeto de la relación y a la relación de trabajo en sí. Finalmente concluye:

*“(...) el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”. (1990: 44)*

Por nuestra parte, la definición de derecho de trabajo debe reunir los siguientes elementos: la naturaleza jurídica, los sujetos, objeto y el fin; en tal virtud, derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto regular las relaciones laborales suscitadas entre trabajadores y empleadores con el fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

### **Objeto del derecho del trabajo:**

De conformidad con Dávalos existen tres posturas divergentes respecto de las vinculaciones laborales que son propiamente objeto de estudio del derecho de trabajo. La primera de ellas implica que las relaciones regidas por el derecho laboral son todas aquellas que se derivan de prestar un servicio a otro. De ahí, los autores Trueba Urbina y Reynoso Castillo, sostienen que el derecho del trabajo es aplicable incluso sin identificar el elemento de la subordinación o dependencia (1990: 4).

Otros autores tales como Mario de la Cueva, e, incluso, el mismo Dávalos determinan que el objeto de estudio de la materia se desprende de la definición de trabajador fijada en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo “*Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (...)*” (LFT, art. 8); por lo tanto, el objeto del derecho del trabajo debe ser el trabajo personal subordinado.

Por otro lado, Néstor de Buen sostiene que si no se actualiza dentro del espectro de análisis, la retribución económica, la relación no puede ser regida de conformidad con el derecho laboral.

No obstante lo anterior, se concluye que el derecho de trabajo tiene como fin mediato la protección de una clase social vulnerable y como objetivo final, la justicia social. Atendiendo a ello, es preciso señalar que si bien, trabajador en términos amplios es todo aquel que transforma, desarrolla o presta un servicio, el elemento de la subordinación es lo que distingue al trabajador del empleador, sin dicho elemento, se estaría en presencia de

una relación de carácter meramente civil, tal como el vendedor o prestador de servicios y el consumidor o cliente.

En cuanto a la retribución económica, es decir, a la remuneración, a la que hace mención Mario de la Cueva como elemento constitutivo del objeto de estudio de la materia, se coincide con Dávalos en tanto, “*(...) si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.*” (De la Cueva, 1990: 4) y, por lo tanto, si bien es parte, no es una limitante del objeto de estudio aludido.

### **Naturaleza jurídica:**

Con respecto a la naturaleza jurídica, existen diversas tesis al respecto:

1.- Tesis monista. La integran aquellos autores que sostienen que el derecho de trabajo se rige por normas de derecho público o privado.

Se dice que el derecho del trabajo está conformado por normas del derecho privado, ya que se trata de relaciones entre particulares.

Se dice que el derecho del trabajo se deriva del derecho público, por tener base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables y por la vigilancia que ejerce el estado en las relaciones entre partes, entre otras.

2.- Tesis dual o mixta. La integran aquellos autores que afirman que el derecho del trabajo se integra por normas tanto del derecho privado como el derecho público de manera simultánea. Entre estos autores Salomón González Blanco señala que todo lo relativo a la contratación individual y las condiciones de trabajo, está formado por instituciones del derecho privado, mientras que lo relativo a los sindicatos, inspectoría del trabajo, huelga, designación de funcionarios públicos, integración de comisiones mixtas para fijar el salario mínimo, entre otras, se rige por instituciones del derecho privado (De la Cueva, 1990: 29).

Concuerda con dicha perspectiva, el Doctor Guillermo Cabanellas, quien afirma:

*“(...) por cuanto son las instituciones que integran aquel Derecho las que permiten determinar su naturaleza jurídica. Sin llegar a afirmar que el Derecho del Trabajo*

*constituya un género mixto de Derecho Público y de Derecho Privado, sí podemos señalar que el mismo se compone de instituciones que participan plenamente del Derecho Privado, como todo lo relativo al contrato individual de trabajo, y de otras que pertenecen al Derecho Público, como ocurre con los convenios normativos cuando surten efectos erga omnes o en los casos en que las asociaciones profesionales de trabajadores tienen facultades delegadas de los Poderes públicos. (...).”* (1966: 135 y 136)

En este orden de ideas, existe una postura divergente que defiende que el derecho del trabajo implica el nacimiento de un nuevo sistema de derecho distinto del público y del privado. Dentro de esta doctrina encontramos autores como Mario de la Cueva y José Campillo Sáenz, quienes argumentan que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es el derecho social, cuyos argumentos se transcriben de la obra de José Dávalos:

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

*También afirma De la Cueva que el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador.”* (1990: 30)

*“Del derecho social pueden darse estas connotaciones, según la tesis de José Campillo Sáenz:*

*‘I. Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.*

*II. Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada categoría social independientemente de la ciudadanía.*

*III. Los derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes. Los derechos sociales son derechos relativos, con un sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.*

*IV. Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales, exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares*

*V. Los derechos individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes el derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.” (1990: 30 y 31)*

### **Principios rectores**

Según José Dávalos son: la libertad, igualdad, estabilidad y la idea del trabajo como un derecho y un deber social.

A continuación, se propone el siguiente esquema de análisis de los principios rectores del derecho del trabajo.

1. No esclavitud.
2. Libertad de profesión industria o comercio.
3. Igualdad salarial.
4. Trabajo digno, remunerador, satisfactorio y equitativo.

## 5. Tiempo de recreación y esparcimiento.

Dichos principios fueron tomados de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la cual fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de nuestro país, en la resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

### 1. No esclavitud

#### **“Artículo 4”**

*Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.” (DUDH: art. 4)*

*“En nuestro país se prohíbe la esclavitud en cualquiera de sus formas y toda persona extranjera que llegue a nuestro territorio con esa condición, recobrará su libertad y gozará de la protección de las leyes mexicanas*

*Así también están prohibidos los trabajos forzosos y gratuitos o no pagados, por lo que nadie puede ser obligado a prestar trabajos contra su voluntad y sin recibir un pago justo” (CNDH: párrafo 5)*

### 2. Libertad de profesión industria o comercio.

### 3. Igualdad salarial.

### 4. Trabajo digno, remunerador, satisfactorio y equitativo.

#### **“Artículo 23”**

*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

*3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la*

*dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualquiera otros medios de protección social.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”* (DUDH: art. 23)

*“Las personas tienen derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá limitarse por determinación de autoridad competente y dentro de los términos que marque la ley.*

*Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”* (CNDH: párrafo 7)

5. Tiempo de recreación y esparcimiento.

#### **“Artículo 24**

*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”* (DUDH: art. 24)

*“Este derecho permite a las personas gozar de una vida digna, toda vez que el trabajo favorece el desarrollo pleno, al sentirnos satisfechas por ‘haber logrado cumplir aquello a lo que aspiramos’. Comprende el derecho a tener un empleo; un salario suficiente y justo para satisfacer nuestras necesidades y, en su caso, la de nuestras familias; a gozar de condiciones equitativas, satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna.*

*El derecho al trabajo busca brindar seguridad económica y material, además de acceder a otros derechos, como la alimentación, la educación, la salud o a la vivienda.*

*Este derecho se encuentra contemplado en los artículos 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en instrumentos internacionales, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos*

*Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales. ”* (CNDH: párrafo 45)

*“En relación con los derechos de los cuales gozamos las personas en el trabajo, se considera importante retomar dos dimensiones, la individual y la colectiva (agrupan personas).*

*En el primer caso, se refiere a las condiciones con las cuales debe contar la persona para desarrollarse plenamente en su trabajo, por ejemplo, ser capacitada; ser protegida frente a la explotación; contar con condiciones de seguridad e higiene; trabajar un número de horas razonables; gozar de vacaciones y días festivos; a descansar y disfrutar de tiempo libre, así como permanecer o ascender en el trabajo, sin ser excluida o despedida por alguna circunstancia discriminatoria.*

*En el caso de la dimensión colectiva, abarcar lo relativo a la conformación y/o integración libre e independiente de sindicatos para la defensa de sus derechos y la mejora de sus condiciones de trabajo; agruparse con otros sindicatos para fundar federaciones o confederaciones nacionales o internacionales e incluso suspender temporalmente el trabajo, lo cual se conoce comúnmente como huelga.”* (CNDH: párrafo 46)

### **Sujetos del derecho del trabajo**

#### A. Trabajador

*“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (...)”* (LFT, art. 8)

De este modo, la clase trabajadora la constituye necesariamente una persona física, cuya acción es la prestación de un servicio personal subordinado, quien según la naturaleza de la función que desempeña puede tratarse de:

- a) Trabajador de confianza, cuando tenga a su cargo la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, tengan carácter general y/o se relaciones con un trabajo personal del patrón dentro de la empresa o establecimiento;

b) Trabajador de base: cuando la función de su cargo no implique ninguna de las mencionadas en el inciso anterior.

### B. Patrón

*“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”*

*“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”* (LFT, art. 10)

Según se desprende del artículo transcripto, el patrón puede ser tanto una persona física como moral y es aquel que recibe los servicios del trabajador.

### **Finalidad del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo tiene un fin tutelar y un fin organizador. El primero alude a la protección del trabajador como sujeto vulnerable de la relación, mientras que el segundo responde al orden público, la justicia social y el equilibrio de los factores.

*“La finalidad del derecho del trabajo es, por una parte, elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y, por otra, transformar la sociedad burguesa en un nuevo orden social justo.”* (Dávalos, 1990: 27)

Al respecto, Carrasco Fernández señala:

*“En este punto resulta importante recordar que los principios o características del Derecho del trabajo consisten en que es un Derecho tutelador, nivelador, dinámico, clasista, de excepción, imperativo, irrenunciable y de carácter social.”* (2016: 8)

#### **2.1.2. Proteccionismo VS. Flexibilidad**

El debate legislativo respecto de los cambios que deben suscitarse dentro del marco del derecho del trabajo consiste principalmente en i) mantener el derecho del trabajo como un derecho protector de los trabajadores, que obligue a las empresas a cumplir con los parámetros legales para establecer las condiciones con sus trabajadores. O bien, ii)

flexibilizar las condiciones de modo que la ley tenga escasa inferencia dentro de las decisiones empresariales. Ello, implica la flexibilización o deslaboralización en la normatividad.

*“Francisco Walter Errazurz respecto de la flexibilización laboral expone lo siguiente:*

*‘El término flexibilidad laboral alude, en general a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De allí que se aluda una y otra vez a la flexibilidad como recurrida receta para mejorar el desempeño empresarial y la creación de empleo.*

*El debate sobre la flexibilización laboral invita a realizar una adaptación respecto a lo que fue el tradicional esquema normativo sobre el trabajo asalariado, pero engloba estrategias muy distintas, incluso opuestas entre sí, para lograrlo.”* (Carrasco, 2016: 10)

Al respecto, Carrasco Fernández señala:

*“(… ) el avance en la tecnología de las comunicaciones y las economías abiertas, han logrado que el Derecho del trabajo sufra una disyuntiva entre continuar con postulados rígidos y principios tuteladores y protecciónistas del trabajador establecidos en los esquemas tradicionales del contrato de trabajo presencial por tiempo indefinido, o bien apostar a la deslaboralización, también llamada flexibilización de la legislación laboral por ser pertinente a la actual realidad económica mundial y adaptarse así a los cambios, permitiendo el trabajo no presencial a distancia sin que exista una orden directa del patrón respecto de la organización.”* (2016: 11)

Flexibilización laboral, es en términos amplios, la desregulación legal en la materia, la posibilidad que tienen las empresas o el patrón de establecer libremente o con mínimas restricciones de ley, las condiciones con sus trabajadores. Así, atendiendo a diversos autores, se puede hablar específicamente de la flexibilización en los siguientes términos:

*“Palacio y Álvarez (2004) señalan que la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, la estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y los salarios frente a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía.”* (Carrasco, 2016: 38)

El Banco Mundial y la OCDE atribuyen a la rigidez legal, la causa del desempleo en América Latina y sostiene que mayor grado de flexibilidad laboral permitiría la creación de empleos, y, en consecuencia, la reducción del sector informal.

*“Para algunos organismos internacionales, como el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objeto de acabar con las rigideces constantes de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente.”* (Carrasco, 2016: 38)

Asimismo, se propone la flexibilidad al nivel de someter la estructura de trabajo empresarial a la ley de oferta y demanda, tal como la corriente del liberalismo económico promovía la no intervención del Estado en la economía, la libre competencia, etc.

*“Sin embargo, desde una perspectiva orientada hacia algunos sectores empresariales y que suelen ser denominados como los partidarios de la corriente neoclásica, la concepción de flexibilidad consiste en la eliminación de todo tipo de obstáculos para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo.*

(...)

*Flexibilizar el mercado de trabajo es flexibilizar la oferta y la demanda de trabajadores, facilitando la contratación y despido e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal (De la Garza, 2000b sic.); es decir, desde este aspecto, la protección del trabajador a través del estado de bienestar,*

*la representatividad del trabajador vía sindicatos, la estabilidad laboral y la garantía de las percepciones salariales mínimas son vistas como una ‘traba’ que imposibilita el uso eficiente del factor trabajo y no permite la adecuada maximización de las ganancias”. (Carrasco, 2016: 38)*

En este orden de ideas, la flexibilización laboral, puede clasificarse en tres tipos: externa, numérica o cuantitativa; interna funcional o cualitativa; y, salarial.

**Flexibilidad externa:** es la posibilidad que tiene una empresa para aumentar o disminuir personal sin incurrir en grandes costos y obstáculos normativos.

*“Atendiendo a las estrategias seguidas por las empresas, la flexibilidad externa puede distinguirse de diversas formas como son: la contratación temporal; utilización de la subcontratación, externalización u ‘outsourcing’; el uso de las empresas de trabajo temporal (ETT); contratos de formación y aprendizaje; movilidad geográfica; trabajadores por cuenta propia; modificación de la normatividad laboral para ampliar las causales de despido; despido temporal y jubilación anticipada.” (Carrasco, 2016: 40)*

**Flexibilidad interna:** es la posibilidad que tiene una empresa de asignar diferentes tareas, puestos o cargos a su personal, así como cambiar la organización del trabajo de conformidad con nuevas técnicas productivas o nuevas exigencias de mercados de productos, sin impedimento, restricción o limitación legal.

*“Las formas de flexibilidad interna, se clasifican de la siguiente manera (Echeverría, 2003): cambios en el tiempo de trabajo; rotación de personal en diferentes puestos y tareas por realizar, así como plusvalía de actividades; uso de horas extras; trabajos en turno; en fines de semana; pausas en la jornada diaria y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales (permisos sabáticos, por maternidad); el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial.” (Carrasco, 2016: 44)*

**Flexibilidad salarial:** es la posibilidad que tiene una empresa para ajustar los salarios, acorde a su situación económica. Ello implica disminuir o aumentarlos al ritmo de

la productividad, es decir, si la productividad sube, también los salarios, y si la productividad disminuye, habrá una reducción de salario.

*“La flexibilidad salarial se puede clasificar de acuerdo con Sarfati y Kobrin (1992) en políticas de moderación salarial, diferenciación de las remuneraciones en cada sector o empresa, establecimiento unilateral del los salarios, eliminación de los salarios mínimos, eliminación de las prestaciones por desempleo, modificación de los costos de despido, disminución de los costos fiscales y sociales de las empresas, salario según rendimiento, congelamiento salariales por crisis coyunturales y doble escala salarial.”* (Carrasco, 2016: 46)

La deslaboralización del derecho del trabajo, pareciera brindar una respuesta a los crecientes y rápidos cambios económicos, políticos y sociales a nivel internacional, derivados del fenómeno de la globalización. No obstante, tales propuestas están diseñadas y dirigidas a la adaptabilidad del globo hacia la corporación. El derecho laboral como un derecho social y el carácter protector de la legislación de trabajo en nuestro país, surgió como una medida para frenar el abuso por parte del poder y en aras de mejorar las condiciones del trabajador. Someter los derechos de la clase trabajadora al interés del mercado, es retroceder en el tiempo, es retomar lo inherente a las relaciones de trabajo y colocarlo como supuestos meramente mercantiles, y de las cuales, en la relación de trabajo, la clase desprotegida carecerá de la tutela estatal; o, como Baylos Antonio refiere:

*“Estos procesos en marcha, que se desplegarán con más intensidad en el futuro próximo, inciden directamente sobre las reglas que se establecen sobre el trabajo, porque uno de sus efectos más notorios es el de devaluar y erosionar los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo que constituyen por cierto el activo central de la OIT, y que permiten arrancar al trabajo de su consideración estructuralmente mercantil, evitando, como señala la Constitución de la OIT, que sea considerado ‘un artículo de comercio’.”* (2017: 2)

Javier Fernández-Costales Muñiz, basado en la experiencia española señala:

*“(...) en paralela evolución con la configuración del ordenamiento social como disciplina autónoma (...) ha traído consigo un doble frente para el incremento del*

*trabajo autónomo y una revitalización del arrendamiento de servicios. Esta circunstancia se ha traducido, entre diversas cuestiones, el enmascaramiento de relaciones laborales bajo otro tipo de contratos \_civiles o mercantiles\_, con el correspondiente peligro de regreso a situaciones ‘en las que la lógica del beneficio empresarial constituía la única ley de disciplina de las relaciones laborales’; evolución contraria al carácter ‘progresista’ de una normativa social en constante búsqueda de la ‘mejora de las condiciones de trabajo y empleo’ que no puede ser abierta ‘sin correr el riesgo de precipitar fuera de toda protección a miles de trabajadores’.”* (2004: 742 y 743)

### **2.1.3. Modalidades de trabajo emergentes**

#### **2.1.3.1 Teletrabajo**

##### **Concepto**

Teletrabajo, también denominado trabajo periférico, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo electrónico, oficina remota, oficina en casa, se deriva del prefijo “tele” que significa lejos y “trabajo” derivado del latín ‘tripalium’, cuyo significado se expuso en el capítulo anterior.

Dentro de la definición propuesta por Felipe Miguel Carrasco Fernández, se destacan dos elementos esenciales que caracterizan el teletrabajo: la distancia y el uso de las telecomunicaciones.

*“El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones (...) se considera teletrabajo toda aquella forma de trabajo que no requiera la presencia del empleado en el centro productivo; es decir, en la oficina o planta de la empresa.”* (2016: 55)

Por su parte, Téllez Valdés, en referencia a Goutier, Jane Tale, Gray, Hodson y Gordon, considera que el vínculo entre las labores derivadas del teletrabajo es “*la transmisión de la información en tiempos reales, en general por medios telemáticos.*” (Téllez, 2007:730); el teletrabajo consiste en actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas

tecnologías. O bien, el teletrabajo es “*el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador que implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.*” (2007:730).

### **Características**

A continuación, se enumeran las características del teletrabajo citando nuevamente a Carrasco Fernández, quien toma como referencia las señaladas por Monsalve Basaúl:

- “1. *La labor se cumple con base en objetivos y no en función de la jornada de trabajo.*
2. *El trabajo está concientizado de una relación basada en la confianza y no el control jerárquico.*
3. *Relación ‘online’ presenta diversos grados, siendo la regla que la totalidad de ella sea a distancia.*
4. *Necesidad de dominar en lo básico otros idiomas (por lo menos inglés), porque desaparecen las fronteras entre países.*
5. *Conocimientos y habilidades mínimas en las TIC’s (Tecnologías de Información y Comunicaciones), según requerimientos específicos, para procesar información digital o digitable.*
6. *Existencia de infraestructura de telecomunicaciones concretadas a la red, para transmitir la información procesada informativamente.*
7. *Alto grado de automotivación para el trabajo a distancia.*
8. *La tarea a realizar se encuentra detallada y descrita con minuciosidad (plazos, pagos, gastos, materiales, seguros, etc.).*” (2016: 57)

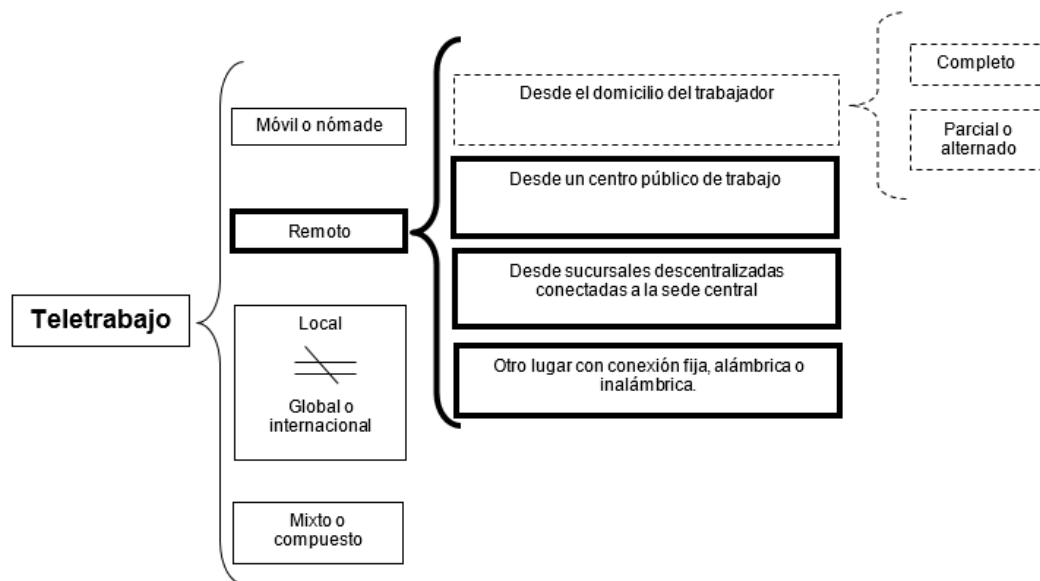
### **Clasificación**

El teletrabajo tiene tantas modalidades como nombres, y cada una de ellas puede implicar condiciones completamente distintas; en tal virtud, autores han establecido

diversos criterios de clasificación atendiendo a sus características elementales, tales como la vinculación contractual, basada en el grado de subordinación y por ende la existencia de la relación laboral; el tiempo a desarrollar la labor; el lugar de prestación, etc.

A continuación, se expresa en los esquemas siguientes, la clasificación propuesta por Fernando Monsalve Basaúl, referenciada por Carrasco Fernández.

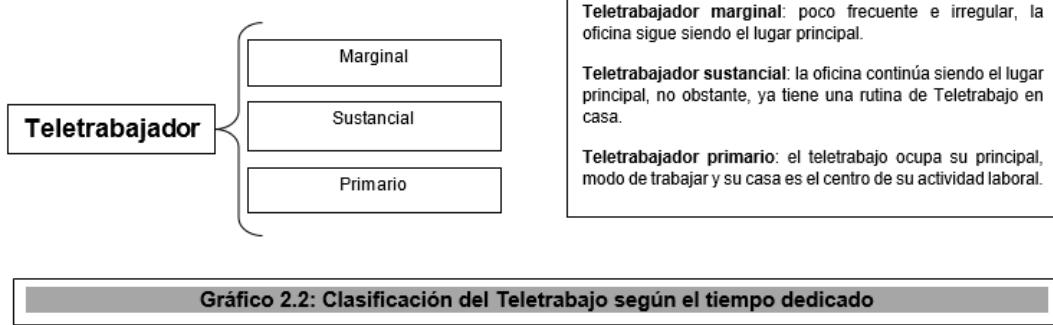
**Según el lugar en que se presente el trabajo:**



**Gráfico 2.1: Clasificación del Teletrabajo según el lugar en que se presente el trabajo**

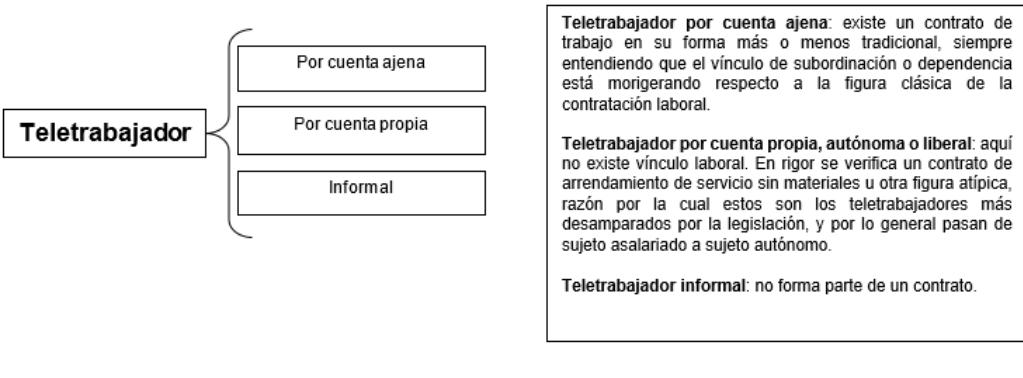
(Bikel, 2019)

### Según el tiempo dedicado:



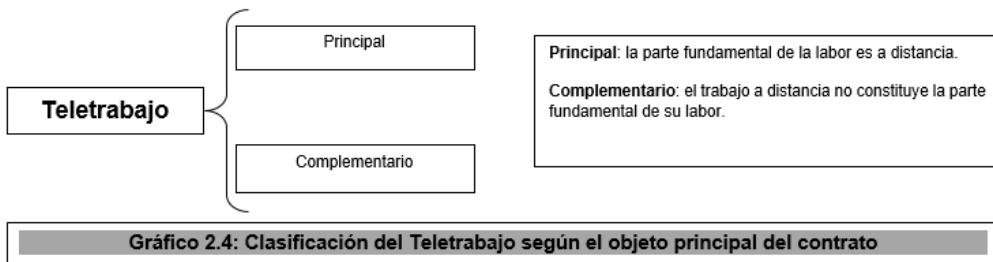
(Bikel, 2019)

### Según el tipo de vinculación contractual:



(Bikel, 2019)

**Según el objeto principal del contrato:**



(Bikel, 2019)

**Naturaleza y normatividad jurídica del teletrabajo**

En 2007, Téllez Valdés, clasificó la problemática jurídica en dos cuestiones: la ausencia de marco legal y la seguridad de la información. En cuanto a la primera, sostiene que debe existir un marco legal mínimo donde se contemplen los derechos y obligaciones del trabajador y la empresa.

*“No hay una regulación específica para este sector, por lo que, dado el crecimiento de este fenómeno, así como su dimensión internacional, hace imprescindible una regulación o un marco legal mínimo donde se contemple al cyberworker desde todos los puntos de vista posibles: derechos y obligaciones del trabajador y de la empresa.”* (2007:737)

Al respecto, se expresa que, mediante reforma de 30 de noviembre de 2012 en la Ley Federal del Trabajo, el teletrabajo fue considerado por la legislación mexicana una modalidad de trabajo a domicilio, sin descartar que según las variabilidades en la vinculación de la relación laboral comparta mayor semejanza con un contrato de prestación de servicios, sin anular otros; de este modo, en la Ley Federal del Trabajo, título sexto “Trabajos Especiales”, capítulo XII “Trabajo a Domicilio”, su concepción se encuentra inmersa dentro del artículo 311, segundo párrafo.

**“Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.**

*Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.*

*Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.” (LFT, art. 311).*

Sin embargo, se considera que la problemática jurídica planteada por Téllez, subsiste en tanto el legislador no hace del marco legal del teletrabajo una regulación específica en atención a sus características esenciales, pues el hecho de contemplarlo dentro de la modalidad de trabajo a domicilio, deja al margen de la ley, determinadas características inherentes al vínculo laboral y naturaleza de la actividad, desprotegiendo en primer término, al teletrabajador.

Máxime, Carrasco Fernández, enfatiza las principales diferencias entre el teletrabajo y trabajo a domicilio y señala:

*“(… ) si bien el teletrabajo puede realizarse en el domicilio del trabajador, hay diversos factores que lo diferencian claramente del trabajo a domicilio. Dichos factores son principalmente los siguientes: la jornada de trabajo; el aspecto presencial del trabajo; las órdenes recibidas por el patrón o la empresa; la supervisión directa de la empresa; la finalidad del trabajo a desarrollar; la evaluación por horas de trabajo o por objetivo logrado en los tiempos establecidos y la subordinación jurídica debido a la globalización. Para estas nuevas formas de empleo u organización del trabajo debe cambiar el análisis que tradicionalmente se ha realizado de los elementos de la subordinación jurídica para determinar la existencia de la relación laboral.” (2016: 71).*

A mayor abundamiento, se transcriben las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio que enumeran Jacinto García Flores, José Arturo Fuentes Rojas y Ana Lilia Silvia Ambriz.

*“a) El salario en el trabajo a domicilio se efectúa por unidad o pieza terminada, mientras que en el teletrabajo se cuenta con un salario base adecuado al puesto que desempeña el teletrabajador y en ocasiones se agregan comisiones;*

- b) Los servicios del trabajador a domicilio terminan en el momento de entregar el producto terminado; con el teletrabajador se mantiene una situación laboral un tanto estable, donde las actividades pueden variar en forma continua;*
- c) En el trabajo a domicilio no es indispensable el uso y manejo de las TIC, en cambio en el teletrabajo sí;*
- d) En el trabajo a domicilio, las distancias entre el domicilio del trabajador y la empresa no son considerables, lo que sí sucede en el teletrabajo;*
- e) En el trabajo a domicilio no es frecuente el manejo de idiomas extranjeros, en el teletrabajo sí;*
- f) En el trabajo a domicilio no se proporciona al trabajador mayor información de la empresa, en el teletrabajo si es necesaria tal información.” (2013: 117).*

En contraposición a estas ideas, María Aurora de la Concepción Lacavex Berumen identifica al teletrabajo como una modalidad de trabajo a domicilio más flexible donde el trabajador desarrolla su actividad desde su domicilio, no obstante, vulnerable al abuso y la violación de derechos de los trabajadores, en tanto dicha modalidad carezca de supervisión de las autoridades de trabajo.

*“El trabajo a domicilio, en sus más variadas manifestaciones, desde la confección de ropa, el ensamble de productos diversos, el empaque de objetos, la envoltura de cajas, hasta comprender el teletrabajo, que puede llegar a convertirse en una sencilla forma de explotación.*

*Al no ser visible, al ofrecer -aparentemente- a los trabajadores la posibilidad de fijar sus propias jornadas de trabajo, al no ser vigilados por las autoridades administrativas del trabajo competentes, tienden a convertirse en formas de abuso y retroceso o en los derechos de los trabajadores.” (2009: 117).*

En cuanto al segundo problema planteado por Téllez, el hecho de que el teletrabajo implique un trabajo a distancia que rompe barreras internacionales, y sometido a tráfico informático, se vulnera la seguridad en la información confidencial de la empresa tanto

de manera física como virtual, pues ésta pierde el control directo sobre el tratamiento que se haga de dicha información.

*“Uno de los problemas que puede surgir es en aquellos trabajos en los que el teletrabajador realiza sus tareas desde su domicilio, por ejemplo, debe sacar del ámbito de su empresa documentación e información. Se produce una descentralización de la empresa en cuanto a la gestión y control de su documentación, que en determinados supuestos podrían poner en peligro la confidencialidad de su información.”* (2007: 737).

En adición a lo anterior, este rompimiento de fronteras internacionales implica una vulneración en la certidumbre jurídica derivado de la inaplicabilidad de la normativa nacional y el conflicto internacional de leyes.

*“Pese a lo señalado, no debemos pasar por alto la realidad que nos demuestra que muchas de estas relaciones de trabajo se llevan a cabo entre empresas y trabajadores radicados en diferentes países, por ejemplo, entre un patrón europeo y un trabajador mexicano, o bien, entre un patrón mexicano y un trabajador hindú, caso en el cual las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo ya no tendrán aplicación, todavía más, a que normativa se tendría que recurrir si el trabajador envía el trabajo encomendado y el patrón no le paga el importe del mismo ¿a quién tendría que recurrir dicho trabajador para hacer efectivo sus derechos?.*

*Si bien es cierto que la Organización Internacional del Trabajo y sus distintas dependencias tendrían que intervenir aplicando las disposiciones del Convenio 177, en el caso de México, esto constituye una laguna que oportunamente la doctrina jurídica y las fuentes reales del derecho laboral tendrían que colmar teniéndose que legislar al respecto (...).”* (García, 2013: 117 y 118).

En este orden de ideas, Téllez propuso considerar los elementos normativos-laborales siguientes:

*“\_ Sindicalización de los teleempleados.*

*\_ El acceso a la información de la ubicación a sus afiliados con facilidad.*

- \_ La libertad de ingreso por parte de los empresarios al domicilio particular.*
- \_ Las condiciones del lugar de trabajo.*
- \_ El cargo de los gastos que se generen.*
- \_ La propiedad de las tecnologías.*

*El Ingreso de clientes a un domicilio particular.*

- \_ Los accidentes de trabajo en el hogar.*
- \_ La actualización tecnológica, entre otros temas.” (2007: 738).*

Asimismo, señala alguno de los rubros propuestos por la OIT:

- “\_ Regímenes de prestaciones sociales (obras sociales, jubilación, etcétera).*
- \_ Retribución según una referencia horaria determinada.*
- \_ Reuniones periódicas grupales entre la empresa y los trabajadores.*
- \_ Protección de datos y responsabilidad.*
- \_ Participación en actividades sindicales.*
- \_ Capacitación permanente.*
- \_ Participación en la introducción de nuevas tecnologías e innovaciones en la empresa.” (Téllez, 2007: 738).*

María Aurora de la Concepción Lacavex Berumen en 2009, propuso una reforma al artículo 311, de la Ley Federal del Trabajo, aunque cabe señalar que dicha propuesta fue previa a la reforma del 30 de noviembre de 2012.

*“Se propone que se adicione un segundo párrafo al artículo 311 y que el vigente segundo párrafo, que se modifica, pase a ser el tercero, para quedar como sigue:*

*Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.*

*Los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, serán considerados trabajadores a domicilio.*

*Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en los párrafos anteriores, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.”* (2009: 117 y 118).

García Flores, concluye:

*“El teletrabajo homologado al trabajo a domicilio y por lo mismo a un trabajo especial contemplado por la Ley Federal del Trabajo debe ser visto como alternativa en la consecución de poner a disposición, conocimientos, técnicas, especialidades con la posibilidad de acceder a ingresos decorosos dentro de un marco que atenúa los efectos de la disponibilidad muy arraigado en la relación de trabajo ordinaria y en el mismo sentido aspectos referentes al espacio físico donde se prestan los servicios, la distribución del tiempo sin la presencia física del patrón o su representante para llevar a cabo la tarea convenida.”* (2013: 119).

### **Ventajas y desventajas del teletrabajo**

Ante un escenario naturalmente cambiante y evolutivo, el surgimiento continuo de cada vez más sofisticadas herramientas TIC, ante la resistencia natural del ser humano a convertirse en un ser viviente por y para trabajar, el teletrabajo parecería ser la respuesta a la insatisfacción del jornalero cuya jornada que lo vuelve incompatible a sus compromisos personales como la convivencia familiar, actividades de esparcimiento, ocio y recreación, incluso espacios de consumo de bienes y servicios que la misma sociedad ofrece y que requiere concretar para el sano funcionamiento de la economía nacional. Esta modalidad de trabajo permite al trabajador desempeñar sus tareas hacia una

finalidad concreta, y consecuentemente, organizar sus tiempos y horarios de conformidad y a satisfacción del orden en su vida personal.

Al respecto al teletrabajo Carrasco Fernández comenta:

*“El teletrabajo para la empresa representa que ésta, al desarrollarlo debe asumir un cambio cultural de acuerdo a la cultura globalizada y con la característica de información, por lo tanto el teletrabajo representa una transformación en el siglo XXI de muy variada índole, tanto para el trabajador, la empresa y la reducción de costos, sin embargo lo anterior implica por su puesto un cambio cultural en los sujetos de la relación de trabajo y, por supuesto, para adaptarse a los cambios de una sociedad contemporánea. En ocasiones algunos empresarios confunden el teletrabajo sólo como una forma de ahorro económico y no consideran cuáles son los verdaderos beneficios, tanto para la empresa, como para el trabajador y la comunidad (...)”* (2016: 63).

Aquí conviene analizar aisladamente el impacto del teletrabajo en cada una de las esferas de la sociedad:

**La esfera social productora**, concerniente al trabajador, se beneficia del teletrabajo en tanto se da más importancia al objetivo logrado y no a cumplir un horario de trabajo; el teletrabajador dispone de mayor tiempo y autonomía, en consecuencia mayor motivación ante modelos flexibles de organización del trabajo; aumenta la flexibilidad del estilo de vida y combinar trabajo y vida privada; aumenta la inserción laboral de personas con alto riesgo de exclusión tales como personas con discapacidad, mujeres, trabajadores a media jornada o semi-retirados; se logra optimizar el tiempo de trabajo por no requerirse de la presencia física del teleempleador; se incrementa el acceso a nuevos mercados laborales; mejora el entorno del trabajador cuando en la empresa las condiciones de espacio, ruido, ventilación o confortabilidad no son adecuadas; aumenta el grado de responsabilidad y de independencia respecto del trabajo realizado; disminuye el tiempo y costes de desplazamiento, movilidad y acceso, así como energía productiva ocupada en ello; mejora los resultados de trabajo cuando mejora la oportunidad de concentración; el teletrabajador tiene mayores posibilidades para elegir

su lugar de residencia; mejor adaptación al propio ritmo de trabajo; aumento de empleo en áreas rurales; aminora el consumo de gasolina; potencia el turismo estable en personas de edad activa; y, aumenta el conocimiento de idiomas.

Sin embargo, retomando a María Aurora de la Concepción Lacavex Berumen (2009), al no incorporarse dentro de la legislación laboral con rigor, el teletrabajo puede convertirse en una forma de abuso por parte de la empresa en detrimento del trabajador que puede atribuirse la facultad de requerirlo las 24 horas del día, precarizar su trabajo. Ello, implica también, la desaparición del vínculo laboral del teletrabajador por cuenta propia y, consigo, retrocesos y grandes violaciones de los derechos laborales.

Por otro lado, si bien el trabajador escoge libremente su sitio de trabajo, lo cierto es que el mismo debe realizarlo dentro de aquellos que se encuentren dentro de sus posibilidades económicas y materiales, lo cual no garantiza para sí un mobiliario ergonómico, quedando vulnerable a problemas de salud de allí derivados.

Otras de las desventajas son: el aislamiento del teletrabajador, imposibilidad de asensos dentro de la organización y no realización de trabajo en equipo, sin embargo, algunas empresas han optado por una modalidad de teletrabajo mixta donde se requiere la presencia ocasional del teletrabajador, para compensar dicha modificación.

*“Otras empresas han decidido, para acabar con la sensación de aislamiento, que en medicina del trabajo en países industrializados se ha presentado en algunos teleempleados con una modalidad mixta, la cual consiste en la presencia del trabajador, una o dos veces a la semana en la empresa durante un lapso corto de horas, para permitirle seguir teniendo el concepto de pertenencia a la empresa y de compañerismo con los demás teletrabajadores, por lo tanto, se dice que no todos los teletrabajadores son sujetos propicios para el desempeño del trabajo, en virtud de razones psicológicas, sociales y de salud o de diversa índole .”* (Carrasco, 2016: 64).

**La esfera social inversora**, concerniente al empresario o empleador, se beneficia del teletrabajo en tanto la empresa contará con trabajadores especializados en la rama específica del teletrabajo; se genera en los tele-empleados mayor autonomía,

creatividad, habilidad, competencia y desempeño; hay ahorro de espacio físico, equipo, electricidad y mantenimiento; se logra potencializar el trabajo porque éste puede desarrollarse en el hogar del trabajador o en cualquier otro lugar; el teletrabajo puede desarrollarse en los diversos sectores en que participe la empresa; se disminuye o evita el ausentismo laboral; se logra optimizar el tiempo a favor de la empresa ya que no se requiere de la presencia física del empleado; se incrementa la capacidad de contratar y/o conservar a los mejores trabajadores, independientemente de dónde se ubique la empresa; mejoran los resultados del trabajo del empleado tanto en productividad como en calidad; reduce gastos asociados a la estancia prolongada en la empresa de los empleados; incrementa el acceso al mercado globalizado; mejora competencias y calificaciones de los trabajadores; mejora la imagen corporativa con un aire de innovación -hasta en tanto esta modalidad se expanda y prospere lo suficiente o surja otra en su lugar-; disminución considerable de rotación de personal; y, la organización puede ser contactada incluso en horarios fuera de la oficina.

Derivado de lo anterior, en su lado negativo, el teletrabajo puede convertirse en falta de compromiso por parte del trabajador hacia la empresa; necesidad de la empresa de readaptación, lo que puede implicar equipamiento extra; pérdida de la comunicación; falta de supervisión; requerimiento de autodisciplina; reticencia por parte del trabajador hacia la capacitación; peligros derivados de la confidencialidad de la información proporcionada, sin descartar otras.

**La esfera social adquirente o consumidora**, concerniente al público receptor de los bienes y servicios de que se trate, así como a la comunidad global en general, se beneficia del teletrabajo en tanto se optimice la motivación, concentración y responsabilidad, competencias y calificaciones de los trabajadores, se mejoran los resultados y calidad de bienes y servicios; aumentan las facilidades de acceso y comodidades de consumo; aumenta la competencia y la oferta de bienes y servicios; se refuerza la actividad comercial y la atención al cliente; disminuye tránsito, aglomeramiento y contaminación .

**La esfera social estatal o de gobierno**, concerniente a los poderes de la federación dividido en legislativo, ejecutivo y judicial, subsiste bajo un sistema jerárquico

y de orden, por virtud del cual se desarrolla la comunidad nacional y que se traduce en diversas autoridades quienes tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, mismo que deberá actualizar dicho sistema para acoplarse a las nuevas realidades sociales.

***“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.***

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

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

*Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.” (CPEUM, art. 1)<sup>3</sup>*

---

<sup>3</sup> El remarcado es añadido

## 2.1.3.2 Tercerización

### Concepto

*“Tercerización”, outsourcing (‘producir afuera’), ‘Externalización’, ‘Deslocalización’ o ‘Exteriorización’, es un ‘segundo paso’ de la Descentralización al implicar el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa.”* (Dean, 2011; 35)

Tercerización, es también la terminología ocupada para referirse al predominio del sector económico terciario, referente al área de comercio y servicios, en relación a los sectores de agro, minería, construcción e industria (sector primario y secundario). Sin embargo; aquello no deberá confundirse en este capítulo. La Tercerización implica la aparición o presencia de la figura de un tercero en el proceso productivo de las unidades económicas.

Por otro lado, “Descentralización”, es el modo de organización o las políticas empresariales, a través de las cuales, una empresa sectoriza, especializa y divide sus áreas de operación o bien, delega sus actividades en otras empresas con el fin de efectivizar su actividad y maximizar sus rendimientos y resultados.

*“Se refiere a las políticas empresariales por las cuales una empresa, manteniendo la unidad da más autonomía a sus secciones. Ello puede ir junto a la estrategia de división de una empresa original en varias, incluyendo el uso de las formas jurídicas diversas: ‘empresas de servicios’, ‘franquicias’, ‘contratos de asistencia’, ‘contratos de colaboración’, etc.”* (Dean, 2011; 33)

Rufasto Lira Renzo Raúl, citando a Cruz Villalón dice que la descentralización productiva:

*“Consiste en ‘una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de*

*consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo'." (2007: 3)*

Este modo de organización empresarial se ve con creciente frecuencia en las medianas empresas y casi en su totalidad de las grandes corporaciones tanto nacionales como internacionales. Las franquicias, como estrategia de esta modalidad, consisten en un conjunto de establecimientos que forman parte de la cadena productiva de dichas corporaciones. Podemos ver un ejemplo de esto con Starbucks, Oxxo, Mcdonalds, AT&T, Movistar, etc.; los cuales funcionan a través de la delegación y distribución de sus puntos de venta en terceros quienes adquieren sus establecimientos y de manera autónoma proceden a la venta de sus productos y/o servicios.

En relación a ello, cadena productiva o eslabonamiento productivo, se entiende como una "secuencia de sectores económicos unidos entre sí por relaciones significativas de compra y venta, y donde hay una división del trabajo en que cada uno realiza una etapa del proceso de transformación" (Dean, 2011: 33).

Como se dijo, la descentralización de las actividades empresariales y la cadena productiva, implican necesariamente, la aparición de un tercer sujeto en la relación; aquello es propiamente la tercerización, una nueva empresa que entra en relación con la que se externaliza y los trabajadores de ambas.

*"La expresión 'Tercerización' se refiere entonces a la aparición de un tercero, es decir, la empresa que entra en relación con la empresa que externaliza y los trabajadores de ambos." (Dean, 2011: 35).*

### **Sujetos involucrados en la Tercerización**

Para que haya "Tercerización", es necesario que una empresa delegue en otra u otras, una o varias partes integrales de su proceso productivo, y otra que de manera autónoma se haga cargo de las actividades delegadas, bajo su riesgo y con sus recursos, la cual pasa a adquirir plena responsabilidad tanto por los resultados de las actividades desarrolladas como por los trabajadores a su cargo.

La empresa que se exterioriza se denomina: "Empresa demandante", o bien, empresa principal, tomadora, beneficiaria, cliente, usuaria, madre o central. En cambio, la "Empresa demandada", también denominada empresa auxiliar, proveedora, prestadora o periférica, es aquella que aparece en razón de la tercerización.

### **Actividades de la empresa que pueden ser tercerizadas**

Para la consecución de sus fines, la empresa de que se trate, desarrolla una amplia gama de actividades, las cuales para efectos de la tercerización pueden reconocerse como actividades principales o secundarias; siendo las primeras, (también reconocidas como actividades normales, propias, habituales o específicas, de la empresa) todas aquellas que constituyan el objeto de la empresa, expresada y detallada en sus estatutos; y, las actividades secundarias (también conocidas como actividades subsidiarias, periféricas, complementarias o ajenas, de la empresa) , aquellas que colaboren con el objeto de la sociedad y que coadyuven a la relación del fin de la misma, también expresado en los estatutos.

*"(...) sólo en las normas de intermediación se hace una distinción de las actividades que realizan las empresas usuarias. Así se ha señalado que constituye la actividad principal de las empresas usuarias, la que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el mismo. En relación con las actividades complementarias, se han definido éstas como las de carácter auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal, tal como la actividad de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa o limpieza." (Rufasto, 2007: 5)*

Ahora bien, respecto de las actividades que pueden ser tercerizadas por la empresa, señala Uriarte que en nuestra legislación:

*"Las primeras regulaciones de la Tercerización limitaban su uso a las actividades secundarias, pero ha habido una clara tendencia a flexibilizar ese criterio para proyectarse a las actividades principales.*

(...)

*En esta hipótesis, el límite consiste en el mantenimiento de las actividades que conforman o configuran las características esenciales de la empresa principal, aunque este examen puede ser relativo y difuso.”* (Dean, 2011: 36)

### **Formas jurídicas de la tercerización**

Uriarte, en virtud de la tercerización reconoce cuatro figuras jurídicas que se actualizan, las que a saber son:

#### **a) Subcontratación**

Definición de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo:

*“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”* (LFT, 2018: art. 15-A)

Definición de conformidad con Uriarte:

*“Operación mediante la cual ‘una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos’ La ganancia de la empresa proveedora es la diferencia entre el precio que recibe del empresario principal y el salario que paga a los obreros.”* (2011: 39)

#### **b) Intermediación laboral**

Definición de conformidad con Uriarte:

*“Consiste en la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario de su trabajo. El intermediador se limita a proporcionar trabajadores a la empresa principal, usuaria o beneficiaria final de la labor. El ‘tercer puesto’ no es una empresa con estructura propia y especialización real,*

*sino un empleador supuesto de los trabajadores que en realidad sirven al principal.”* (2011: 40 y 41)

La intermediación laboral contiene tres niveles:

- “*Mera intermediación por agencias de colocación que se limitan a conectar a quien busca empleo (futuro trabajador) con quien necesita mano de obra (futuro empleador), pero que no permanecen en la relación de trabajo una vez trabada. El tercero acerca a las partes, pero la relación de trabajo que él ayudó a establecer será una relación bilateral\_ de dos partes\_ no triangular.*
- *La intermediación (...) o interposición, en la cual el intermediario permanece dentro de la relación como supuesto empleador. No solo acercó a las partes y las puso en contacto, sino que permaneció en medio de ellas; de ahí lo de ‘interposición’ como sinónimo de este tipo de intermediación.*
- *Suministro de mano de obra temporal, realizado por las denominadas ‘empresas de trabajo temporal’.*” (Dean, 2011: 41)

### c) Suministro de mano de obra temporal

Bajo esta modalidad, existen tres actores: La Empresa de Trabajo Temporal (ETT) o empresa de mano de obra temporal, la Empresa Cliente (EC) o la empresa principal, y el trabajador.

*“(...) la empresa de mano de obra temporal presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de otra, la cual determina sus tareas y supervisa su ejecución. La empresa demandante decide también si los trabajadores, se desempeñarán en sus propios locales, junto al resto de los trabajadores, o en otra parte.”* (Dean, 2011: 42)

De lo anterior se tiene lo siguiente:

La ETT, puede fungir con mero intermediario laboral o puede involucrarse en la relación laboral a partir de lo siguiente:

1. La celebración de un contrato laboral temporal con el trabajador; y, un contrato comercial de cesión con la EC.
2. El trabajador figura en la nómina de la ETT; y, su fuerza de trabajo queda a disposición de la EC.
3. La EC, contrata a la ETT por el suministro de mano de obra, realizando el pago correspondiente; y determina las tareas de los trabajadores, las supervisa y decide si las actividades se efectuarán en sus propios locales o en otra parte.



Gráfico 2.5: Suministro de mano de obra temporal

(Bikel, 2019)

*“A veces esta modalidad también es considerada como una forma de subcontratación: la ‘subcontratación de mano de obra’, ya que el objetivo no único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra, y no de bienes ni de servicios. Según las circunstancias, también puede ser vista como una mera intermediación.”* (Dean, 2011: 42)

#### d) Trabajadores autónomos

A partir de esta modalidad, el trabajador entra en relación con la empresa, o el contratante, no bajo un régimen laboral, sino a partir de un contrato civil o mercantil.

### **Ventajas y desventajas de la tercerización**

La tercerización u Outsourcing, incorporada a nuestra legislación laboral a partir del 2012, se deriva de la flexibilización laboral y es hasta nuestros días una cuestión muy controvertida.

En este espacio, se revisarán las ventajas y desventajas del Outsourcing, en cada una de las esferas de la sociedad.

**La esfera social productora**, concerniente al trabajador, sugieren diversos autores que el beneficio consiste en los siguientes:

***“1. Contratación por proyecto: una de las más grandes ventajas de las empresas de outsourcing:***

*Así hayas tenido miles de trabajos por outsourcing, es decir, indistintos contratos por proyecto, esto último no “debilitará” el historial de tu hoja de vida, justamente porque la rotación de personal es alta bajo esta modalidad de outsourcing. En otras palabras, no tendrá nada de malo que hayas tenido varios trabajos en un corto período de tiempo.*

***2. ¿Quieres conseguir tu primer empleo? Recurre a las empresas de outsourcing***

*Postular a este tipo de empresas, resulta ideal si estás en busca de tu primer empleo. Te acordarás de nosotros, adquirirás experiencia. Si bien es cierto, por unos cuantos meses, pero es válido ya que pesará en tu currículum vitae sobre todo si este último ha estado en blanco por mucho tiempo. ¡Tendrás algo qué poner!*

### **3. No tendrás que seguir un horario rígido de trabajo: otro punto a favor de postular a las empresas de outsourcing**

*Si seguir una jornada laboral completa no es lo tuyo, entonces te conviene postular a este tipo de empresas de outsourcing, ¿por qué? Porque, la mayoría de las subcontrataciones son para puestos que no son perennes. Así que, no tendrás que seguir un horario fijo de trabajo.*

*Finalmente, si eres contratado por una empresa outsourcing o si logras destacar como empleado, además de hacerte de buenas referencias y estar comprometido con tu trabajo, lo más probable es que te llamen para otros proyectos similares y resultes ser cotizado en dicha rama.*

*O también puede darse el caso que te llamen, para otras áreas de trabajo en la que la empresa de outsourcing, la cual te contrató previamente, crea conveniente y vea que puedes rendir y, sobre todo, si estás dispuesto a asumir el reto.” (Manpower, 2015: párrafos 4-9)*

*“La Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), agrupación de las empresas prestadoras de servicios de tercerización de personal y empleo formal que fomentan a un sano desarrollo social y económico de la industria a través de un servicio transparente, legal y ético, te comparte algunas de las ventajas de ser contratado por una empresa de tercerización:*

- *Es ideal para los jóvenes generación Millennial que buscan comenzar a hacerse de experiencia y conocimientos en el campo laboral.*
- *El empleado contratado puede moverse de proyectos temporales desarrollando sus competencias.*
- *Los empleados generalmente tienen un mayor seguimiento a sus carreras, del que tendrían si estuvieran contratados de forma directa con la empresa contratante, ya que la empresa de tercerización ve al recurso humano como la parte fundamental del servicio.*

- Si el empleado está contratado por medio de una compañía de tercerización aseguraría como mínimo las prestaciones básicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
- 10 % de jóvenes inicia su trayectoria laboral en una empresa tercerizadora.
- Para muchas empresas el personal contratado mediante una compañía de tercerización, consideran a este recurso humano como semilleros de talento, que posteriormente pasan a la nómina directa.
- Si el empleado cuenta con un buen desempeño, crea buenas referencias y es comprometido con sus labores, puede tener la oportunidad de ser considerado para distintos proyectos e inclusive estar cotizado dentro de cierto sector.” (Mundo Ejecutivo, 2016: párrafos 3 y 4).

Sin embargo, otros autores señalan que debe ponerse especial atención en lo siguiente:

**“1. Se pueden perder derechos laborales.** El problema de algunas outsourcing es que no todas tienen la solvencia y el dinero suficiente para poder cumplir con las obligaciones laborales, sobre todo en el asunto de la seguridad social.

Hay muchas empresas outsourcing que ofrecen un puesto de trabajo a cambio de que las personas renuncien a sus derechos, por lo que es muy recomendable que siempre haga una investigación profunda de la compañía donde laborará potencialmente.

**2. Creación de empresas ficticias.** Como los servicios de subcontratación son un tema que en los últimos años se ha puesto de moda, esto ha generado el surgimiento de decenas de negocios que ofrecen dicho servicio, sin contar con las normas de ley exigidas y que les incumplen a los trabajadores contratados por ellos.

**3. Algunos de los contratos se pagan por honorarios,** lo cual exenta a las empresas de sus obligaciones sociales y adicionalmente se estará fuera de la nómina de una empresa.

*Además, otra desventaja es que la subcontratación suele hacerse para un proyecto, el cual puede culminar en un par de meses, tratándose así de un trabajo poco estable, o prolongarse, sin que existan mejoras para el empleado.*

**4. No hay sentido de pertenencia.** *Pese a que la gente trabaja para una empresa en particular, al saberse contratada por otra y no obtener los beneficios que ofrece la compañía al personal que si fue contratado por ellos, no crean lazos con ella, ni tienen un sentido de pertenencia o lealtad hacia la misma.*

**5. Rotación de personal.** *Como la gente no se siente a gusto con algunos detalles en cuanto a sueldo y prestaciones, por lo regular, intentan encontrar otro trabajo en donde sus derechos laborales sean respetados al cien por ciento.*

*Es por ello que se da mucha rotación de personal en las empresas que utilizan servicios de subcontratación, lo cual perjudica el día a día del desarrollo empresarial. Además, los trabajos suelen ser rutinarios y repetitivos. A su vez, no hay oportunidad de promoción y crecimiento, pues no se da una integración con la compañía para la que realmente trabaja.”* (Finanzas Personales, 2016: párrafos 8-15).

**La esfera social inversora**, concerniente al empresario o empleador, se beneficia del Outsourcing en tanto:

“Los defensores opinan:

- *La empresa contratante se puede dedicar a realizar sus competencias clave, en consecuencia, aumenta su rentabilidad. Se concentran todos los recursos para desarrollar nuevos productos, hacer innovaciones.*
- *Disminuye los costos de reclutamiento, selección y capacitación entre otros, ya que corren por cuenta de la empresa contratada.*
- *Permite obtener productos de mejor calidad ya que la empresa se enfoca en eso.*

- *Reduce el número de tareas rutinarias, para la empresa trasladándolo al outsourcing.”* (Fabre Mendoza, 2009: párrafos 10 y 11).

**“Ventajas:**

- *Con este tipo de asesoría tú sólo te enfocarías a la función central de tu negocio.*
- *Los costos de manufactura declinan y la inversión en planta y equipo se reduce.*
- *Permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno.*
- *Hay un incremento en los puntos fuertes de la empresa.*
- *Ayuda a redefinir la empresa.*
- *Incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permite mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información para las decisiones críticas.*
- *Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla.*
- *Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.”* (Universia, 2011: párrafo 5)

Sin embargo, en su lado negativo, el Outsourcing:

**“Sus principales críticos opinan que hay cuatro desventajas:**

- *Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta. No tienen un sentido de pertenencia.*
- *Son trabajadores contratados por “proyecto”, a pesar de que la tarea que realizan suele ser continua. Por este motivo es común la “huida” de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir, ya que sustituir a los empleados que se van, no es fácil.*

- *La alta rotación de personal de la empresa que ofrece el outsourcing, debido a que sus empleados hacen trabajos muy rutinarios, repetitivos, que no les ofrece un espacio de promoción o de integración real a la empresa que los contrata.*
- *Elimina puestos de trabajo de la empresa contratante porque son los "externos" los que comienzan a realizar las actividades no prioritarias de la empresa.* (Fabre Mendoza, 2016: párrafos 8 y 9).

***“Desventajas:***

- *Estancamiento en lo referente a la innovación por parte de la compañía externa.*
- *La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.*
- *Es posible que este asesor externo utilice los conocimientos aprendidos en tu empresa para comenzar su propia industria, y se convierta en tu competidor.*
- *El costo ahorrado con el uso de Outsourcing puede que no sea el esperado.*
- *Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar actividades que podrían volver a representar una ventaja competitiva para la empresa.*
- *Alto costo en el cambio de suplidor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.*
- *Reducción de beneficios.*
- *Pérdida de control sobre la producción.* (Universia, 2011: párrafo 6).

**La esfera social adquirente o consumidora,** concerniente al público receptor de los bienes y servicios de que se trate, así como a la comunidad global en general, se beneficia en tanto el resultado de la especialización laboral que se deriva de la tercerización, se traduzca en mayor eficiencia y eficacia, en mayor competitividad e innovación en los productos y/o servicios de los que se trate.

No obstante, esta modalidad puede al mismo tiempo traducirse en confusión, irresponsabilidad y lentitud de respuesta ante el consumidor final, respecto del producto

o servicio que se encuentre defectuoso para subsanar el error. Esto ocurre por la descoordinación entre establecimientos inmersos en relación con el consumidor final. El consumidor, al momento de reclamar la adquisición de un producto en mal estado o la prestación de un mal servicio debe enfrentarse a diversas barreras. Por ejemplo, el consumidor adquiere un producto en mal estado a través de Liverpool, cuyo proveedor y/o fabricante es Frigidaire, el consumidor reclama la mercancía en mal estado comunicándose primero a un *Call Center*, la persona encargada de atención al cliente le brinda determinada información en representación de Liverpool. La información brindada por el servidor del *Call Center*, es errónea, puesto que el servidor de atención a clientes no estaba lo suficientemente capacitado o simplemente porque el servidor no está facultado para tomar responsabilidad ante el cliente; Liverpool delega la responsabilidad de la mercancía en mal estado a su proveedor que es Frigidare, y Frigidaire se deslinda de la responsabilidad alegando que el consumidor final no es su cliente.

**La esfera social estatal o de gobierno**, concerniente a los poderes de la federación dividido en legislativo, ejecutivo y judicial, subsiste bajo un sistema jerárquico y de orden, por virtud del cual se desarrolla la comunidad nacional y que se traduce en diversas autoridades quienes tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, legislar e intervenir en los conflictos suscitados en el territorio de su competencia, proveer y garantizar el buen funcionamiento de los servicios prestados.

A continuación, se transcribe una hipótesis respecto del Outsourcing y la privatización elaborada por Luis Bueno Rodríguez y Matteo Dean.

#### ***“Una hipótesis: Outsourcing privatizador***

*En la segunda fase de la investigación mencionada y realizada por Red Lat (septiembre-diciembre de 2010), el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) se ocupó de describir a la subcontratación en el sector eléctrico mexicano. Más allá de los resultados específicos que serán presentados en el curso*

*del año 2011, en la elaboración del trabajo nos encontramos con una duda conceptual que nos permite en este apartado formular una hipótesis.*

*Cuando hablamos de externalización y de la subcontratación laboral que de ésta deriva, generalmente analizamos al sector privado. En cambio, el sector público sigue siendo poco atendido a pesar de las múltiples denuncias. Sin embargo, inclusive más allá de la utilización que hacen las instituciones públicas del recurso de la subcontratación laboral, lo que aquí queremos tocar es cómo el tema de la externalización y de la subcontratación se relaciona con la tendencia decenal de privatizar sectores antes de mano del Estado. Es decir: ¿es posible pensar que existe una estrecha relación entre privatización y subcontratación?, ¿Es posible definir con el término de externalización al proceso por el cual el Estado delega a un privado la realización de una o más actividades antes de su competencia?, ¿Es posible pensar en la privatización como a un proceso en el que la externalización/subcontratación constituya un primer paso? Y, aun aceptando lo anterior, ¿en cuáles casos podemos hablar de subcontratación?*

*Excluyendo, obviamente, a los procesos de privatización ‘total’ de algún sector, en el que el Estado vende (o ‘remata’) algunas empresas públicas, lo anterior aparece plausible cuando el Estado privatiza sólo parte de sus actividades. Es el caso, evidente, de los sectores eléctrico y petrolero en México, pero seguramente de muchos más casos. Para sustentar lo anterior podemos recurrir a los que el argentino Jorge Schvarzer definió en su momento como ‘privatización periférica’. Para él, la ‘privatización periférica’ es la desincorporación de funciones y proceso específico de trabajo que se encuentran en manos del Estado, de manera concreta los ‘servicios públicos’ y sus empresas, los cuales son transferidos al capital privado. Se le denomina periférica porque a diferencia de la ‘privatización central’ (venta total del servicio y las empresas estatales, por ejemplo el caso de las empresas telefónicas y la aviación como sucedió en casi toda América Latina) únicamente son descentralizadas actividades específicas que no ponen en riesgo el suministro del servicio, ni la pérdida (teórica) de la rectoría por el Estado. En este*

*esquema, sin embargo, por vez primera las empresas privadas comienzan a operar funciones que antes les eran prohibidas.*

*Si aplicáramos las definiciones vertidas arriba, podríamos probar a colocar los sujetos de la ‘privatización periférica’ en los esquemas de la subcontratación. De ser así, el Estado sería a la empresa beneficiaria, mientras que las empresas privadas pasarían a ser las empresas subcontratistas. Las actividades privatizadas serían las actividades externalizadas y, finalmente, los trabajadores de las empresas privadas serían los trabajadores en régimen de subcontratación. Dicha privatización/subcontratación se realiza generalmente a través de los permisos (concesiones) otorgados a lo privados para cubrir parte de las actividades en mano del Estado, en lo que si bien es un esquema clásico en torno a las actividades del Estado, configura también una modalidad de subcontratación más compleja.*

*En estos casos, las razones de la privatización/subcontratación no responden necesariamente o no solamente a motivos de especialización flexible sino, como bien se sabe, a razones de orden político y económico. Éstas últimas en particular responden a su vez a movimientos de especulación como bien ha demostrado la larga y aún no acabada historia de las privatizaciones del sector público. Por otro lado, siendo las actividades privatizadas/subcontratadas tareas propias del Estado, estamos también frente a las ventajas incomparables para las empresas privadas/subcontratistas, es decir a éstas se le abre un nuevo rubro de ganancia y actividad, antes inexistente. Finalmente, por lo que concierne a los trabajadores, éstos sufren las mismas consecuencias que en una subcontratación externa o interna, sin embargo es apremiante subrayar que el Estado/empresa beneficiaria no sólo elude sus responsabilidades laborales fijadas en la legislación específica, sino termina evitando responsabilidades de más amplio orden, es decir las responsabilidades que las constituciones políticas establecen. En este mismo aspecto, el Estado/empresa beneficiaria evita también otra responsabilidad: la que contrae con los usuarios de los servicios públicos, poniendo en riesgo, la eficacia y efectividad de los mismos.*

*Todo lo dicho en este apartado más que una afirmación representa, como bien lo menciona el título, una hipótesis. Por esta razón resulta actualmente difícil ofrecer una definición cabal de este esquema de privatización/subcontratación. Por lo pronto, llamaremos a este esquema con el nombre de ‘subcontratación periférica’.”* (2011; 66)

## **2.2. Análisis de la problemática derivada de las políticas y condiciones de trabajo en México**

### **Del derecho humano al trabajo**

El trabajo digno, satisfactorio y equitativo son derechos que adquiere toda persona por el simple hecho de nacer.

#### **“Artículo 23**

**1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.**

(...)

**3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social.**

(...)" (DUDH: art. 23)<sup>4</sup>

### **Trabajo equitativo**

---

<sup>4</sup> El remarcado es añadido

El trabajo será equitativo cuando los empleados de cierto patrón sean retribuidos mediante un salario proporcional a la naturaleza de sus funciones, tareas y/o encargos. Ello, en el entendido de que a trabajo igual debe corresponder un salario igual. El salario es atribuido de manera objetiva, es decir que va exclusivamente ligado a la naturaleza del empleo. Para la retribución equitativa del salario, no se tomará en cuenta las características subjetivas del trabajador, sea del género femenino o masculino; sea nacional o extranjero.

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

**VII.** *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”* (CPEUM, 2018; art. 123)

***“Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”* (LFT, 2018; art. 86)**

### **Trabajo satisfactorio**

El trabajo será satisfactorio siempre que se reúnan una serie de condiciones:

- (i) Que el salario sea remunerador
- (ii) Que se desarrolle en pleno respeto de la dignidad humana del trabajador.
- (iii) Que el trabajador reciba capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos.
- (iv) Que el trabajo se desarrolle en óptimas condiciones de seguridad e higiene.

### **Salario remunerador y suficiente**

Un salario será remunerador cuando se fije acorde al esfuerzo y dedicación requerida con motivo de la naturaleza del empleo y siempre que sea suficiente para

satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatorio de los hijos.

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

**VI.     (...)**

*Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.”* (CPEUM, 2018; art. 123)

**“Artículo 90.-** *Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*

*El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.*

*Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.”* (LFT, 2018; art. 90)

**“SALARIO REMUNERADOR.** *El artículo 86 de la ley laboral dispone que, para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales,*

*debe corresponder salario igual. De ello se desprende que para que las Juntas estén en condiciones de fijar un salario remunerador, aumentando el convenido por las partes en el contrato, es indispensable que el trabajador demuestre: a) que el patrón aumentó la cantidad del trabajo o que lo hizo laborar en trabajos de mayor calidad o que el propio trabajador desempeña sus labores con mayor eficiencia; y, b) que tales labores son superiores en calidad y cantidad y eficiencia respecto de las desempeñadas por otros trabajadores; ya que sólo en esos casos podría llegarse a la conclusión de que el salario recibido por el obrero no es remunerador por no corresponder a la calidad, cantidad o eficiencia de las labores desempeñadas por él en relación con las que antes desempeñaba o en relación con las efectuadas por otros trabajadores.” (SCNJ, 1962)*

**“SALARIO REMUNERADOR.** *Si el trabajador no calificado tiene derecho al salario mínimo, quiere decir que cuando la energía de trabajo sea mayor o cuando se requieran conocimientos especiales, la remuneración debe ser también mayor. Los distintos trabajos dentro de una empresa exigen diversos salarios y a medida que el trabajo se hace más técnico debe aumentarse el salario. El salario remunerador es también, como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de la empresa. El salario que se fija en un contrato puede ser remunerador y, sin embargo, con el tiempo, llega a ser injusto; será entonces preciso variarlo, lo que es una consecuencia de la naturaleza de la relación del trabajo. La decisión sobre si un salario es o no remunerador compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disponerlo así el inciso “B”, de la fracción XXVII del artículo 123. Y de la misma manera cuando hubiere duda sobre el monto del salario son las Juntas las que deben establecerlo.” (SCNJ, 1962)*

**“SALARIO REMUNERADOR.** *Si la Junta para absolver a la empresa de la fijación de un salario remunerador, invocó al razonamiento de que siendo el salario mínimo, aquel que se fija considerando al trabajador como jefe de familia, para satisfacer las necesidades normales de su vida, su educación y sus placeres honestos, necesariamente es salario remunerador el mínimo y también todo el*

*que sea superior, y que si el actor disfruta de un salario al mínimo, por ese solo hecho su salario es remunerador; debe decirse que tal razonamiento no es correcto, pues la Junta sufrió una confusión, ya que el salario mínimo no es en todos los casos o más claramente no es para todos los trabajos, la justa compensación por los servicios prestados; sin embargo, en la especie, esa errónea consideración de la Junta no causa perjuicio al interés jurídico del quejoso.”* (SCNJ, 1951)

### **Existencia conforme a la Dignidad Humana**

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (CPEUM, 2018; art. 123)

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. (CPEUM, 2018; art. 123)

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. (CPEUM, 2018; art. 123)

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. (CPEUM, 2018; art. 123)

**“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.**

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

*El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.*

*Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.*

*La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.” (CPEUM, 2018; art. 123)*

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

*No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*

*No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.*

*Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.” (CPEUM, 2018; art. 123)*

**“DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE ES LA BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONALMENTE.** El principio de la dignidad humana, previsto por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe considerarse como un derecho humano a partir del cual se reconocen: la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos, lo cual constituye el fundamento conceptual de la dignidad. Así, la superioridad del derecho fundamental a la dignidad humana se reconoce también en diversos instrumentos internacionales de los que México es Parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración y Programa de Acción de Viena; de ahí que

deba considerarse que aquél es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente.” (SCNJ, 2018)

**“DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA.** *La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.”* (SCNJ, 2016)

#### **Datos y estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**

De acuerdo con los indicadores de ocupación y empleo durante el mes de mayo de 2018, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENO) México cuenta con una tasa de participación del 59.8% respecto de la población legalmente apta para trabajar, esto es, de 15 años en adelante, esta es la población económicamente activa (PEA).

El porcentaje de la Población Económicamente Activa que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la ENOE, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo es del 3.2%, a esta referimos como población desocupada.

Ahora bien, el 96.8% de la población ocupada (porcentaje obtenido restando al PEA, la porción de la población desocupada) se clasifica e integra de la siguiente manera:

- Población subocupada. Constituida por la porción de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda. 6.9%

- Informalidad laboral. Hace referencia a la proporción de la población ocupada, laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. La población inmersa en la informalidad es del 56.9%

- Sector informal. Es la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa. Este sector de la población constituye el 27% de la población ocupada del país.

Si se hace un análisis de los resultados expuestos previamente, se tiene que sólo el 9.2% de la población económicamente activa, corresponde a una población ocupada que trabaja bajo los parámetros que marca la ley y cuentan con la protección de la misma.

No es noticia nueva, en México, el alarmante porcentaje de informalidad y desprotección de la ley en el que vive el trabajador.

Para una mejor lectura, se plasma lo anterior en el siguiente esquema: véase gráfico 2.6



(Bikel, 2019)

### 2.2.1 Análisis de la Satisfacción laboral

Esta investigación parte de la premisa que, el estado ideal y óptimo de un trabajador, en el que se materializa el derecho humano al trabajo digno y resulta funcional con todas las esferas que componen la sociedad, es aquel que cubra las necesidades motivacionales que coexisten en el interior de su ser.

Asimismo, como se abordó previamente, el trabajo será satisfactorio siempre que se reúnan una serie de condiciones:

- (i) Que el salario sea remunerador
- (ii) Que se desarrolle en pleno respeto de la dignidad humana del trabajador.
- (iii) Que el trabajador reciba capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos.

(iv) Que el trabajo se desarrolle en óptimas condiciones de seguridad e higiene.

Autores de diversas revistas definen la satisfacción laboral de distintas formas:

*“La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición de la persona hacia su trabajo, y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos, lo cual depende de numerosos factores como el ambiente físico donde labora, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos, la condición laboral y familiar, etcétera.”* (INMUJERES, 2013: 61)

*“El concepto de satisfacción en el trabajo se define como el nivel de conformidad que cada persona tiene con respecto a su entorno laboral. Tras analizar los lugares de trabajo por más de 25 años, la consultora estadounidense Great Place to Work® presenta las opiniones de los empleados en torno a qué significa estar contento con el empleo, explicando que se trata de ‘un excelente lugar para trabajar, aquel donde confían en sus jefes, el grado de orgullo que sienten por la empresa, donde cada uno entrega lo mejor de sí y trabaja en equipo en un ambiente de confianza’”* (Universia, 2013)

*“Entendemos por “Satisfacción Laboral” como el grado de conformidad del empleado dentro de su área de trabajo. Es importante que la persona tenga un excelente lugar para trabajar, que sientan fidelidad tanto por la filosofía como por la empresa, y donde cada uno entregue lo mejor de sí para poder trabajar en equipo en un ambiente de confianza y lealtad.”* (Top Management, 2015)

Se incorpora al concepto de satisfacción, el elemento de calidad laboral, como un factor definitivo presente en la satisfacción del trabajador. Para comprender lo anterior, se integran las concepciones recopiladas por las investigadoras colombianas: Jennifer Abril García y Fanny Amparo García Fiayo.

*“(...) calidad de vida laboral se concibe como la percepción que tienen los empleados de la organización de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar. La calidad de vida laboral da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador) (...)”* (Abril, 2017: 7)

Definición de Segurado y Argulló:

*“(...) la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo. Por tanto, depende de la naturaleza de las características de las condiciones de trabajo, y de la dimensión subjetiva, que es el conjunto de percepciones y de exigencias laborales que de manera individual y colectiva originan realidades características dentro de un mismo contexto organizacional.”* (Abril, 2017: 8)

Definición de Peiró y Prieto:

*“(...) la calidad de vida en el trabajo representa un elemento constitutivo para toda institución, en la medida en que existe una adecuada relación entre la satisfacción de los trabajadores con las labores realizadas. De esta forma, su calidad de vida será superior. Ahora bien, la valoración de la calidad de vida laboral que se ofrece al interior de una institución está sujeta a los trabajadores de la misma, quienes son los que determinan a partir de sus propias experiencias, la calidad de ese estado.”* (Abril, 2017: 8)

Definición de Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas:

*“El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como lo son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Así mismo, puede definirse como un ‘proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está*

*organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.”*  
(Abril, 2017: 9)

Definición elaborada por Abril García y García Fiayo:

*“(...) la calidad de vida en el trabajo puede concebirse como una experiencia en la que confluyen elementos que favorecen el bienestar del individuo en todos los ámbitos de su vida, partiendo de unas condiciones laborales presentes en un entorno, donde éste desarrolla sus habilidades, experiencias, actitudes y aptitudes personales para generar bienestar y establecer una armonía entre su contexto laboral, familiar y social.”* (Abril, 2017: 9)

#### **2.2.1.1 Índice porcentual**

Estadísticas, basadas en el estudio realizado por Gallup México, referido por la revista Forbes.

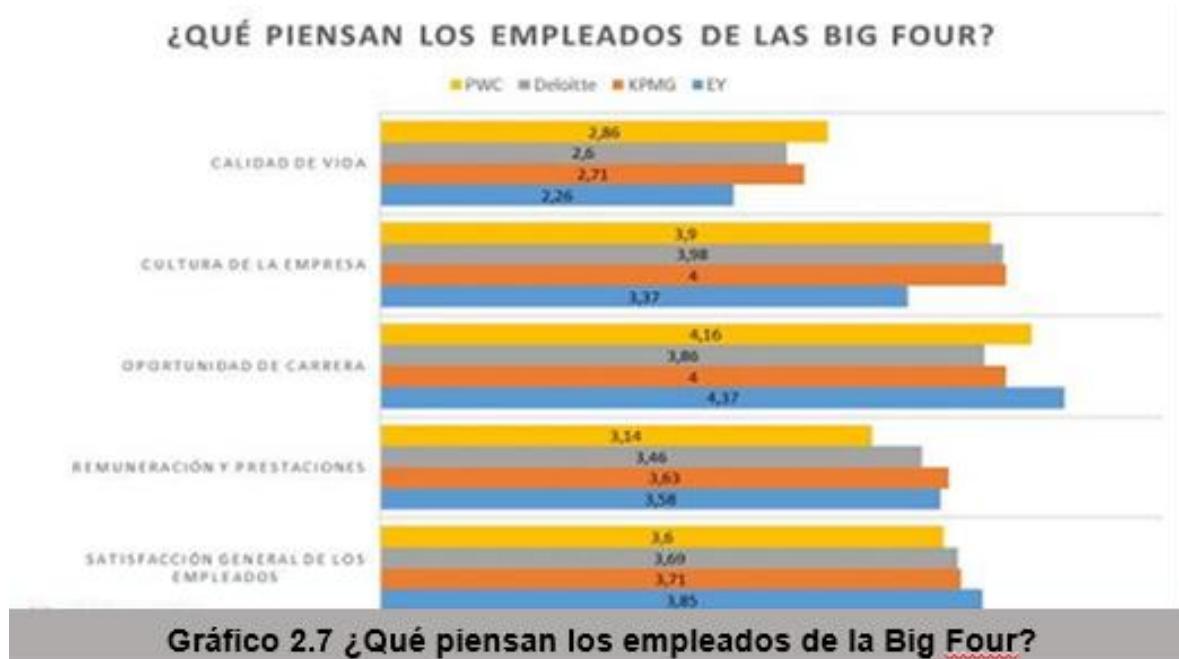
*“México está al fondo de la tabla en América Latina, con sólo 12% de sus trabajadores completamente satisfechos con su empleo, 60% desconectados y un 28% que repudia su trabajo.”* (Forbes, 2013)

Estadísticas, basadas en el estudio realizado por Trabajando.com.mx, referenciado por Universia México.

#### **NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS**

*Trabajando.com.mx realizó una encuesta a más de 2.000 personas, en la que evidenció que el 78% de los mexicanos no se siente feliz con su situación laboral. Asimismo, el 32% declaró sentirse bien en su trabajo por el clima favorable, el 27% porque siente pasión por lo que hace, un 14% por la posibilidad de contribuir con ideas nuevas, el 9% porque su jefe es una gran fuente de motivación, un 9% recalcó el hecho de que la empresa recompensa sus logros y el restante 8% por las posibilidades de ascenso. Entre los más pesimistas en cuanto a su empleo, el 20% dice no encontrarse en un ambiente*

*laboral positivo, otro 20% expresó disconformidad con respecto al salario. Entretanto, un 20% dijo sentirse frustrado por no tener posibilidades de ascenso, el 14% declaró no sentir reconocimiento por los logros que consigue, el 12% no siente pasión por las labores, un 11% no considera a su jefe como un buen líder y el 3% no tiene instancias para aportar nuevas ideas. A pesar de ello, el 85% dijo creer que su trabajo era fundamental para el funcionamiento de la organización.”* (Universia México, 2013)



(Top Management, 2017)

*“La última encuesta internacional, realizada por Randstad Holding, durante el primer trimestre del 2013, arrojó que México es el octavo país con el índice de movilidad más alto. A pesar de encontrarse entre los 10 países con el mayor índice de movilidad laboral es destacado mencionar que; en tan sólo un año, México pasó del segundo al octavo lugar en la lista y con 124 puntos, se coloca 19 puntos por arriba de la media y por encima de países como Estados Unidos (108), España (102) y Japón (100), y muy cerca de países como India (150) y Brasil (138).”* (Top Management, 2013)

De conformidad con el estudio y análisis realizado por los autores colombianos de “Calidad de vida de los trabajadores de la salud. Los casos de México y Chile”:

*“(...) en la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos. Por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores (...)”*

*(Según Peiró y Prieto (como se citó en Pazos Ocaña, 2014) (...) la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección (...).” (Abril, 2017: 8)*

#### **2.2.1.2 Factores determinantes**

De conformidad con Top Management, basado en un estudio realizado por Trabajando.com:

*“Para que una persona se sienta feliz en su trabajo, debe existir un buen clima laboral, en donde los empleados no solo tengan el apoyo del jefe, sino que también exista motivación y comunicación entre todos, con el objetivo de incrementar su productividad y lograr mejores resultados.*

*El 32% de los encuestados, dijo que se siente feliz en su trabajo porque hay un buen clima laboral, un 27% aseguran tener un trabajo desafiante, solo el 15% aporta nuevas ideas en su área de trabajo, ya sea con sus compañeros o con el jefe, y el 8% porque su jefe es un líder motivador.” (Top Management, 2015)*

*“Las razones que expresan los encuestados del porqué no se sienten felices en su trabajo son: 27% dijo no tener buen clima laboral, 24% manifiesta que su jefe no es un buen líder, el 17% asegura que su empresa no reconoce sus logros y el 6% no puede aportar nuevas ideas.” (Top Management, 2015)*

*“El desempeño de una persona depende en gran parte del grado de satisfacción que sienta, dentro de su organización, así como con factores externos relacionados con el trabajo, como clientes, proveedores, etc. Pero, ¿qué te motiva realmente a*

*hacer mejor tu trabajo? Para el 36% de los encuestados es la familia, 19% teme a quedar desempleado, para un 14% lo más importante es su sueldo. Un 11% manifiesta tener excelentes beneficios o prestaciones que los hace continuar en el lugar donde trabajan actualmente, a un 9% no los motiva nada pero prefieren seguir trabajando a quedarse sin empleo, 8% de los encuestados opinan que su jefe es un buen líder, mientras que solo el 3% piensa que su empresa si les retribuye sus logros.”* (Top Management, 2015)

Basado en la Encuesta Global de Empleo Kelly, realizada en 2013,

*“Los resultados de la encuesta a nivel global también muestran:*

- *52% de los trabajadores se sienten totalmente comprometidos con sus patrones actuales.*
- *43% de los empleados piensa ocasionalmente en desertar en su trabajo.*
- *55% de los trabajadores buscan otra alternativa de trabajo, a pesar de estar felices en su situación actual.*
- *26% de los trabajadores se sienten más leales a su patrón en comparación con hace un año.*
- *42% de los encuestados en la región de América sí recomendaría a su patrón a sus amigos o compañeros de trabajo.*
- *El 63% de los encuestados dicen que sus gestores directos tienen un impacto significativo en el nivel de su satisfacción y compromiso.*
- *El trabajo más interesante o desafiante es identificado como el principal factor que hace que los empleados se sientan más comprometidos con su trabajo.”* (Top Management, 2013)

### **Motivación labora**

A continuación, se exponen las necesidades humanas reconocidas en la teoría de Abraham Maslow, que se ordenan de manera jerárquica y ascendente. A éstas se las conoce comúnmente como pirámide de Maslow, quien, a través de esta teoría, tuvo por

objetivo explicar la funcionalidad y estructura de la motivación humana, ¿qué moviliza al ser humano a tomar acción?

Esta teoría, es contemplada tanto por mercadólogos para la publicidad de algún producto, como por distintos tipos de investigaciones pertenecientes a diversas corporaciones y empresas que buscan optimizar el rendimiento de sus trabajadores a través de la felicidad y motivación de los mismos. Y Aunque la misma haya sido criticada y superada desde el ámbito de la psicología, para esta investigación, se considera ideal y oportuna y se integra, en tanto la motivación del trabajador es una variable importante de la satisfacción del su trabajo.

Esta teoría comienza por jerarquizar las necesidades en orden a su complejidad y sostiene que en tanto se satisfagan las necesidades más básicas de los seres humanos, estos desarrollarán necesidades y deseos más elevados.

María del Pilar Vázquez Muñoz y Felicísimo Valbuena de la Fuente, en referencia a Maslow, exponen siete necesidades a saber:

*“1) Necesidades fisiológicas. Cuando no están cubiertas, el organismo humano sufre daños importantes o deja de existir: hambre, sed, sueño, vestidos, cobijo, sexo... Podemos localizarlas en lugares específicos del cuerpo humano y apremian por su carácter repetitivo. Se denominan también homeostáticas, porque contribuyen al equilibrio del estado corporal. La mayoría pueden satisfacerse con dinero. De una manera figurada, podemos denominar necesidades homeostáticas a las que una institución o empresa tienen para seguir existiendo; esa permanencia se logra, en muchos casos, con dinero.*

*2) Necesidades de seguridad. La diferencia entre países ricos y países del Tercer Mundo es que la inmensa mayoría de los habitantes de estos últimos están luchando día y a día para satisfacer sus necesidades fisiológicas. También en los países ricos hay millones de personas que están en el borde de la pobreza. Sin embargo, gran parte de la población está motivada por el deseo de verse protegida contra peligros, amenazas y privaciones. El empleo fijo es el medio más normal de conseguir seguridad. Los efectos dramáticos del paro son*

*muestras de cómo muchas personas se ven detenidas en su desarrollo ideal. Muchas otras personas se quedan en este nivel por otra razón muy distinta: en lugar de seguir subiendo, prefieren dedicar sus esfuerzos a protegerse contra todo tipo de inseguridades. Emplean sus esfuerzos en ganar cada vez más dinero, que invierten en hacer frente a peligros y amenazas que sólo están en su imaginación. La publicidad explota mucho este aspecto miedoso del ser humano. Hay jóvenes que beben para conseguir seguridad o ahuyentar el miedo.*

*3) Necesidades sociales (llamadas también de pertenencia al grupo y de amor). Cuando hombres o mujeres tienen un grado de seguridad que es aceptable, o precisamente para lograrlo si no lo tienen, se asocian en grupos. El mayor miedo que siente una persona es el temor a quedarse solo. Compartir sus alegrías y horas malas exige la compañía de otras personas. Lo podemos ver en la mayoría de los cuentos. Si, además, desea convivir y transmitir la vida, satisfaciendo también las necesidades fisiológicas, establece una relación permanente con otra persona del sexo opuesto. Las necesidades de amor y de pertenencia al grupo motivan a los jóvenes a beber. Es fácil identificar estas necesidades en publicidad. La familia es una unidad con una importancia económica decisiva. Por eso, hay tantas apelaciones a los valores familiares y sociales. Especialmente, en ciertos aniversarios y, sobre todo, en Navidades.*

*4) Necesidades de estima. Tanto dentro como fuera de la familia, las personas quieren que los demás reconozcan sus esfuerzos. Eric Berne habla de la «caricia» como la unidad básica de la interacción social. Claude Steiner ha estudiado a fondo lo que él denomina «economía de las caricias». La no satisfacción de las necesidades de estima lleva a tener desdibujada la propia identidad, a dudas profundas sobre el sentido de la acción y a un sentimiento de futilidad, que pueden conducir al suicidio. La explicación de muchos fracasos escolares reside en la ausencia de refuerzos positivos. Los niños que ven reconocidos sus méritos y no únicamente criticados sus defectos, pueden encontrar el mundo pleno de sentido. Ya de mayores, perdonarán todo a aquella persona que se dedica a potenciar lo positivo de los demás y serán inclementes*

*con quienes sólo se fijan en lo negativo y con quienes hunden la moral de un grupo. La publicidad apela incansablemente a las necesidades de prestigio de los consumidores y usuarios. Hay quienes se quedan detenidos en este nivel de necesidades, ocupados en satisfacer su oceánica vanidad. Hay jóvenes que beben como un rito para que les admitan en un grupo.*

*5) Necesidades de conocer y de comprender. Explorar, conocer, comprender y crear las necesidades hasta aquí presentadas exigen sistematizar el mundo que nos rodea. Quienes no tienen satisfecha esta necesidad, no tienen estructurada su vida, porque carecen de un criterio para sistematizar la gran sobrecarga de informaciones y datos que llegan a su cerebro. Los testimonios de expertos, la explicación de los procesos de fabricación de un determinado producto, los pasos hasta que llega a nosotros un servicio concreto son algunas de las modalidades que la publicidad emplea para satisfacer esas necesidades. Hay jóvenes que se informan en Internet sobre los lugares donde practican la bebida en grupo y otros que consultan los efectos del alcohol sobre la vida de las personas y, especialmente, sobre su conducta familiar o en grupo y cuando conducen.*

*6) Necesidades estéticas. Muchos hombres y mujeres sienten necesidad de orden, simetría y belleza en todo lo que captan. Por eso, miles de anuncios presentan seres humanos, objetos y paisajes bellos y armónicos. Ocupan los primeros lugares los anuncios sobre bebidas.*

*7) Necesidades de autorrealización. Quienes tienen un mundo interior de valores elevados y una imagen muy consistente sobre sí mismos, son capaces de sacrificar la satisfacción de gran parte de las necesidades anteriores o de transformarlas al servicio de una vocación. Tienen el centro de su actividad dentro de sí mismos y su independencia ante los estímulos del ambiente demuestra un grado elevado de libertad interior. No les estimula acumular ganancias ni el prestigio social. Pueden servirse del dinero y del prestigio para lograr lo que consideran fines más elevados.” (s.f: 2 y 3)*

Gráfico 2.8  
Pirámide de  
necesidades de  
Abraham  
Maslow



(Vásquez, s.f: 2 y 3)

Constatado lo anterior, las necesidades que reconoce Maslow son agrupadas y jerarquizadas, y su principal hipótesis consiste en que el hombre, en la medida que va satisfaciendo las necesidades más primitivas, éstas se elevan a un nivel de mayor complejidad. Es decir que solamente estando satisfechas las necesidades fisiológicas del hombre, es que surgen en él necesidades de seguridad, y a contrario sensu, el hombre no puede aspirar a cubrir necesidades de desarrollo, crecimiento personal y autorrealización, si no tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas, de seguridad, etc.

*El concepto central de la teoría de Maslow es el de autorrealización, la que define como: “la realización de las potencialidades de la persona, llegar a ser plenamente humano, llegar a ser todo lo que la persona puede ser; contempla el logro de una identidad e individualidad plena.” (Maslow 1968: 78). Procedemos a integrar los conceptos claves presentados. Si bien la motivación se dirige, fundamentalmente, a satisfacer las necesidades y aliviar las tensiones. La metamotivación se dirige a la satisfacción del deseo y aumenta la tensión, favoreciendo así el desarrollo de la persona. Ambas, motivación y metamotivación, son los móviles fundamentales que llevan al individuo al*

*desarrollo de su personalidad y a escalar en la jerarquía de las necesidades.”*

(Elizalde, 2006: 6)

*“Sabemos que el trabajo es una necesidad básica y que representa mucho esfuerzo, pero debemos verlo también como oportunidad de crecimiento laboral y profesional. Cuando no eres feliz y el trabajo se vuelve un martirio que no te deja avanzar en tus objetivos, ni te motiva, tu rendimiento no será el mismo.”* (Top Management, 2015)

*“Margarita Chico, Directora General de Trabajando.com México destaca que ‘al momento de reclutar candidatos, las empresas deben tomar en cuenta que más que buscar a los mejores candidatos, deben seleccionar personas que se ajusten al perfil solicitado, pero también a la cultura y la filosofía de la empresa, con el propósito que el trabajo lo motive, se ‘pongan la camiseta’ y que la empresa pueda cumplir sus expectativas, así sin duda, un empleado contento, es un empleado productivo’. Y concluye diciendo que si trabajas en una empresa en donde no te sientes motivado y productivo, es hora de buscar nuevos desafíos’ ”* (Top Management, 2015)

#### **2.2.1.3. Causas y consecuencias**

Como se analizó previamente, una de las causas más influyentes en la baja productividad mexicana es la insatisfacción laboral. Dicho de otro modo, se tiene como consecuencia generalizada de la insatisfacción laboral, la baja productividad, ya que las consecuencias de la primera son al mismo tiempo causas de la segunda e inciden finalmente en la calidad de los productos y servicios que llegan al consumidor.

Asimismo, el alto índice de movilidad como consecuencia de la insatisfacción laboral es generada principalmente por tres aspectos: La búsqueda del trabajador por mejores condiciones de empleo. (condiciones no satisfactorias), deseos de cambio, insatisfacción con las tareas a desempeñar (insatisfacción de labores), cuestiones personales e insatisfacción en la relación empleado-empleador o viceversa.

*“La última encuesta internacional, realizada por Randstad Holding, durante el primer trimestre del 2013, arrojó que México es el octavo país con el índice de movilidad más alto. A pesar de encontrarse entre los 10 países con el mayor índice de*

*movilidad laboral es destacado mencionar que; en tan sólo una año, México paso del segundo al octavo lugar en la lista y con 124 puntos, se coloca 19 puntos por arriba de la media y por encima de países como Estados Unidos (108), España (102) y Japón (100), y muy cerca de países como India (150) y Brasil (138).*

*El Índice de Movilidad Laboral se calcula a partir de 3 variables: la confianza que tienen los trabajadores en encontrar otro empleo, el temor a ser despedidos y la búsqueda activa de un empleo nuevo. Se define la movilidad como la expectativa de los mexicanos sobre sus posibilidades de ser empleados en otros lugares u otros puestos en los próximos 6 meses. El índice de Movilidad acumulado de todos los países participantes juntos funciona como el índice de base.*

*Para dar una lectura completa del índice de movilidad, es importante conocer la jerarquización de razones que tienen los mexicanos para cambiar de trabajo, donde los resultados nos indican que éstas están relacionadas principalmente a dos aspectos: a la búsqueda de mejores condiciones de empleo (45%) y a los deseos personales de cambio (27%); seguido cercanamente por la insatisfacción con las labores que desempeña en su trabajo actual (20%). Al final quedan las situaciones vinculadas a problemas de vida personal (13%), y la insatisfacción del empleador con el empleado ocupando el último lugar con 2%.” (Top Management, 2013)*

Contrastando lo anterior, se tiene la autorrealización como causa y consecuencia de la satisfacción laboral, según la revista Top Management:

*“La autorrealización del empleado es el ideal de la gestión del talento en una compañía. Las acciones de motivación y retención de los colaboradores apuntan a conseguir trabajadores que realicen sus tareas en armonía, felices y comprometidos con la organización. Es lo que llamamos “**El Dorado**”, ese oasis repleto de riquezas que nos espera al final de un largo camino.*

**La autorrealización** es cuando los empleados tienen tal grado de satisfacción que están felices con su trabajo, lo realizan con un alto grado de compromiso y sin conflictos con sus compañeros.

*La frontera entre casa y trabajo se vuelve borrosa. La ejecución de las tareas es más importante que el cumplimiento del horario. Los problemas se resuelven de manera natural, sin la necesidad de la intervención de un supervisor. Las tareas de supervisión se vuelven mínimas. En otras palabras, la organización funciona a su máximo nivel, con trabajadores flexibles y felices y comprometidos que hacen suyos los objetivos de la compañía.*

*Decimos, por eso, que esta fase es “**El Dorado**” al que toda organización flexible e innovadora aspira. Es la escala superior de la Pirámide de Maslow empresarial. El famoso psicólogo estructuró su pirámide de necesidades humanas desde las más elementales en la base (fisiológicas) hasta la que involucran felicidad (amor, estima y autorrealización). En la gestión y retención del talento podemos trazar un paralelismo: buscamos lograr organizaciones innovadoras con empleados felices, comprometidos y dispuestos a ampliar su jornada laboral de ser necesario.” (Top Management, 2016)*

La satisfacción o insatisfacción laboral incide en cada una de las esferas de la sociedad en tanto:

**La esfera social productora**, concerniente al trabajador, quien destina la mayor parte de su tiempo y energía al desempeño de su labor, la satisfacción o insatisfacción laboral repercute en su salud, productividad, situación económica, su dignidad, estado anímico, sus relaciones interpersonales, su familia, el crecimiento personal, entre otras.

**La esfera social inversora**, concerniente al empresario o empleador, quien aporta los materiales y la infraestructura de producción de mercancías o servicios, se ve afectado por la satisfacción o insatisfacción laboral en tanto la misma repercute directamente sobre el rendimiento y la productividad de su mano de obra; coadyuvando con aquello a la concreción del objeto de la empresa de manera eficiente, competente, con buen posicionamiento y público cliente satisfecho, o, por el contrario, incompetente, sumando a la insatisfacción de su trabajador, la de su público consumidor.

**La esfera social adquirente o consumidora**, concerniente al público receptor de los bienes y servicios de que se trate, así como a la comunidad global en general, gozarán de buena o mala calidad de los productos y servicios que consuman. La esfera social adquirente, es al mismo tiempo productora, inversora y/o estatal, de manera que la buena o mala calidad de los servicios y productos que ésta adquiera repercutirá tanto en su economía personal, en su negocio como en su desempeño laboral, provocando un efecto en cadena.

**La esfera social estatal o de gobierno**, concerniente a los poderes de la federación dividido en legislativo, ejecutivo y judicial, subsiste bajo un sistema jerárquico y de orden, por virtud del cual se desarrolla la comunidad nacional y que se traduce en diversas autoridades quienes tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Ante el creciente número de producción o prestación de servicios deficientes, incrementa la carga laboral para los servidores públicos, cuya calidad y eficiencia en sus resoluciones también presenta un déficit para el ciudadano.

### **2.2.2. Productividad nacional**

Cuando hablamos de productividad nacional, y más aún, cuando evaluamos la productividad mexicana y la comparamos con otros países, nos referimos meramente al resultado económico que depende de la esfera social productora, es decir el trabajador, el capital de humano, la fuerza de trabajo. Ello, pues, como se verá más adelante, existe una relación de causa y consecuencia entre la economía del país con la productividad laboral, y de esta última con la satisfacción del trabajador.

Por esta razón, a continuación, se plasman tres definiciones de productividad laboral.

*“La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico.”* (Galindo, 2015: 2)

*“La productividad laboral se define como el Producto Interno Bruto (PIB) por hora trabajada. El PIB es medido como el valor bruto añadido a precios de mercado.”*  
(Forbes, 2017: párrafo 7)

*“La productividad laboral representa la relación entre el Producto Interno Bruto (PIB) y el número de horas trabajadas. De acuerdo con la medición, cuando la economía crece por encima del crecimiento de horas trabajadas significa que la productividad de los trabajadores aumentó y fueron más eficientes.”* (Animal Político, 2018: párrafo 3)

A mayor abundancia:

*“En el caso de los sectores que generan bienes, la productividad es la relación entre el valor de la cantidad producida y la cantidad de recursos utilizados en el proceso de producción. La medición de la productividad sirve para evaluar la eficacia con la cual se usan los factores de producción. En el caso de las actividades terciarias, la productividad se calcula relacionando el valor de las ventas o los ingresos obtenidos con los factores de producción.*

*La productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un periodo determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país.”* (INEGI, 2016: 1)

#### **2.2.2.1 Índice porcentual**

La baja productividad mexicana según expertos se presenta como un síntoma alarmante para el bienestar de la economía mexicana.

*“El crecimiento de la productividad es la clave para impulsar el crecimiento económico (...)*

*La productividad en México es muy baja y ha contribuido negativamente al crecimiento económico.*

(...)

*De 1991 a 2013, la contribución promedio de la productividad de los factores a las tasas de crecimiento económico fue de -0.33 puntos porcentuales.”* (Galindo, 2015: 2 y 3)

*“México posee la peor productividad de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), de acuerdo con su compendio de indicadores sobre productividad 2017.*

(...)

*El mediocre desempeño de México en términos de productividad puede explicarse, al menos en parte, por el bajo nivel de competencias de su fuerza laboral (...)”* (Forbes, 2017: párrafos 2 y 5)

*“La productividad laboral en México está estancada, pues se mantuvo sin cambios en el cuarto trimestre de 2017 respecto al anterior y en comparación con el cuarto trimestre de 2016 decreció un 0.1% anual, de acuerdo con el último Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE).”* (Animal Político, 2018: párrafo 1)

Animal político cita a Mariana Galindo y Viridiana Ríos en México ¿Cómo vamos?:

*“La falta de un crecimiento sostenido en la productividad laboral del país se explica por diversas razones; en primer lugar, la productividad laboral nacional es un reflejo de la amplia disparidad regional en México.*

*La productividad laboral en la Ciudad de México es 4.5 veces superior a la que se observa en Oaxaca y Chiapas, por lo que a nivel agregado, el dinamismo en los estados del norte y Bajío es contrarrestado por aquellos localizados principalmente en el sur, donde la productividad no solo es baja, sino que se mantiene constante e incluso decrece”* (Animal Político, 2018: párrafos 6 y7)

### **2.2.2.2. Factores determinantes**

La productividad laboral se determina con base en el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE), el INEGI, utiliza dos procedimientos para cuantificar la productividad:

1.- El que está basado en la relación de venta o producción con el número de horas trabajadas.

a) Productividad laboral = Producción/ horas trabajadas

b) Productividad laboral = Ventas/ horas trabajadas

2.- El que está basado en la relación de venta o producción con el número de trabajadores ocupados en la operación.

a) Productividad laboral= Producción/ número de trabajadores

b) Productividad laboral= Ventas/ número de trabajadores

En ambos procedimientos, cuando el volumen de producción o venta crece por encima del aumento del factor del trabajo (horas trabajadas o número de trabajadores ocupados), o bien, si el volumen de producción o venta disminuye en mayor proporción de lo que el factor laboral lo hace; entonces, habrá aumento de productividad laboral. En cambio, si la producción o venta decrece en proporción igual o menor al factor del trabajo, hubo una disminución de productividad laboral.

A= aumento

D= disminución

PV= producción o venta

FT= Factor del trabajo

a) A o D PV > A o D FT= Aumento de productividad laboral.

b) A o D PV ≤ A o D FT= Disminución de productividad laboral

El indicador complementario al IGPLE, utilizado por el INEGI para medir la productividad laboral, es el costo unitario de la mano de obra, el cual se obtiene relacionando la medida de productividad laboral con el costo por la unidad de insumo laboral (costo por hora de trabajo o costo por trabajador).

El procedimiento para la obtención del costo unitario de la mano de obra, es el siguiente:

1. Se obtiene el total de las remuneraciones del personal ocupado para la producción.

Las remuneraciones totales, son la suma de las erogaciones consistentes en sueldos, salarios, prestaciones sociales y utilidades que conforman la masa salarial del personal remunerado.

2. El total de las remuneraciones reales se obtiene a través de la relación de las remuneraciones totales con los índices de precios al consumidor.

Remuneraciones totales reales= Remuneraciones totales/ índices de precio al consumidor

3. Para la obtención de las remuneraciones medias reales, se relacionan las remuneraciones reales con las unidades de trabajo incorporado.

Remuneraciones medias reales= Remuneraciones reales totales/ a) Horas trabajadas o b) Número de personas ocupadas.

4. El costo unitario de la mano de obra se obtiene a través de la relación remuneraciones medias reales con la productividad laboral, lo cual puede determinarse de tres posibles maneras arrojando resultados iguales.

CUMO= costo unitario de la mano de obra

Rreales= Remuneraciones reales

PV= Producción o venta= Productividad laboral

- a) CUMO= Riales x hora trabajada/ PV x hora trabajada
- b) CUMO= Riales x trabajador/ PV x trabajador
- c) CUMO= Riales Totales/ PV total

Para calcular el índice de productividad laboral en la economía mexicana, el INEGI, divide sus resultados de manera trimestral y se basa en los siguientes elementos y fuentes:

- PIB (Producto Interno Bruto), dividido en tres actividades económicas: las primarias (materias primas), secundarias (industria y manufactura) y terciarias (productos, servicios, tecnología). La fuente de la cual obtiene esta información es el Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM)
- Número de horas trabajadas en el país. La fuente es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)
- Número de trabajadores ocupados en el país. La fuente es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

#### **2.2.2.3. Causas y consecuencias.**

Existen diversas teorías y explicaciones con respecto a la baja productividad mexicana. Muchas de ellas forman parte del interés y estudio de esta investigación, es por ello, que a continuación se darán a conocer.

Un estudio realizado en Chile, el cual tuvo como finalidad conocer la posible relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, arribó a una primera conclusión de que sí existe una relación entre la satisfacción del trabajador con su desempeño, y aquello está ligado a la productividad de la empresa. Con lo que un buen manejo de la satisfacción de los trabajadores de una empresa contribuiría positivamente al aumento de su competitividad.

*“En definitiva se establece que las dimensiones de satisfacción con el trabajo en general, satisfacción con relación al jefe y satisfacción con el reconocimiento están significativamente relacionadas con la productividad; un buen manejo de estas*

*variables puede contribuir positivamente a un aumento de competitividad de las ferias libres.”* (Chiang, 2011: 56)

Asimismo, los factores incidentes en la satisfacción laboral son: el ambiente físico, la relación con el jefe, la cantidad de horas laboradas y la remuneración.

*“Otra dimensión que resulta relevante dentro del estudio es la satisfacción con el ambiente físico, que incide significativamente con las horas de trabajo que dedican los feriantes a sus tareas y con el salario que perciben, tanto diario como mensual. Es importante destacar esto, ya que la remuneración percibida es uno de los factores importantes que inciden en la satisfacción laboral según exponen distintos autores.”* (Chiang, 2011: 56)

Sin embargo, incluso por encima de lo anterior, repercute considerablemente la escolaridad del trabajador, libertad para desarrollar sus tareas, la supervisión, la relación con el jefe, así como incentivos salariales.

*“También es importante observar que las correlaciones obtenidas en este estudio son altas. Esto es relevante porque en los estudios presentados en el cuerpo teórico las correlaciones son bajas; esta importante diferencia se puede atribuir a las singulares características de estos trabajadores: baja escolaridad, les gusta mayor libertad para desarrollar sus tareas y una baja supervisión manteniendo una buena relación con el jefe, pues la actividad es bastante informal y el aumento del salario los lleva a mejorar la percepción positiva hacia lo que es el ambiente físico en el lugar de trabajo.”* (Chiang, 2011: 56)

Paralelamente a lo anterior, diversos analistas mexicanos han atribuido la baja productividad a causas coincidentes o derivadas con las señaladas en el estudio chileno, y algunas otras contrapuestas.

Analistas del grupo Expansión, relacionan la baja productividad nacional con las condiciones de un número de empleadores mayoritarios provenientes de empresas informales y por lo tanto improductivas.

*“Aunque en el país operan grandes compañías como Bimbo, Lala y Cinépolis, que son líderes en su sector y que han elevado su productividad en 5.8% y dan trabajo al 20% de la fuerza laboral registrada, las empresas tradicionales, que no emplean métodos modernos de negocios y usan tecnologías obsoletas emplean a cerca del doble de estos trabajadores.”* (2014: Párrafo 7)

Asimismo, la revista Forbes, señala como una de las 5 principales causas de la baja productividad de México, la informalidad.

*“(...) Las empresas con más de 1,000 trabajadores generan valor por 13,000 dólares por empleado, mientras que las empresas con menos de 10 empleados apenas generan 7,000 dólares por empleado, ¿por qué las pequeñas tienen tan mal desempeño?*

*Pablo Ordorica, Director de McKinsey and Co explica que en México las empresas que evaden impuestos ahoran 28% del costo de la nómina por no cubrir impuestos y el pago de la seguridad social, de ahí que más del 50% de los trabajadores de México estén en el sector informal y la proporción vaya en aumento.”* (2014: Párrafos 6 y 7)

Derivado de lo anterior, la complejidad en las regulaciones jurídicas, entre ellas, la baja flexibilidad laboral, orillan a un gran número de empresas a constituirse o continuar en la informalidad. Otra causa de la informalidad son los altos costos que implicaría la formalización.

La falta de capital obliga a las empresas a optar por métodos de trabajo intensivo en lugar de invertir. Asimismo, impide la entrada de nuevos negocios evitando que las empresas medianas crezcan y se conviertan en grandes empleadores.

Otras cuestiones que impiden el crecimiento de las empresas medianas, la formalidad de las mismas y por ende la contribución en la productividad, son los altos costos de electricidad, **las fallas en infraestructura y la inseguridad.** (Expansión, 2014: párrafos 8-14)

En relación a lo subrayado, la corrupción juega un papel importante, de conformidad con la revista Forbes, entre 2013 y 2014 se incrementó diez veces la asignación de gasto gubernamental cuyos detalles sobre su destino se desconocen.

*“Edna Jaime, directora general de México Evalúa explica que la influencia del gasto gubernamental en el crecimiento no resulta determinante dado que no hay un monitoreo apropiado de cuánto y cómo se gasta, derivado de ello, los proyectos de infraestructura suelen duplicar los tiempos de ejecución.”*

*‘48% de las solicitudes de aclaración de la Auditoría Superior de la Federación corresponden a proyectos de infraestructura, las auditorías llegan tarde’, advierte.”* (Forbes, 2014: párrafos 9 y 10)

En cuanto a la inseguridad, continúa Forbes:

*“(...) En 2012 se cometieron en México la mitad de todos los homicidios reportados en los países pertenecientes a la OCDE.”*

*Alejandro Hope, director de políticas de seguridad del IMCO, señala que 66% de las personas que pierden la vida a causa del crimen cada año son menores de 40 años, con lo cual, el país destruye capacidad productiva potencial.*

*‘El Inegi calcula que los costos asociados a inseguridad rondan 1.4% del PIB, pero si se considera toda la pérdida de calidad de vida de las personas que viven en entornos violentos la cifra se eleva a entre 8 y 15% del PIB’.”* (Forbes, 2014: párrafos 13-15)

También se añade como causa de improductividad la impunidad, o “el estado de derecho”.

*“Isaac Katz, Profesor de economía del ITAM, señala que no es de sorprenderse que el crecimiento de la economía apenas ronde el 1%, sino que lo realmente sorprendente es que aún ante las condiciones actuales del estado derecho la economía crezca.”*

*40% de los reos en las prisiones no están condenados y 50% de las personas en la cárcel están presos por delitos cuyo valor no rebasa los 5,000 pesos.”* (Forbes, 2014: párrafos 11-12)

Por otro lado, analistas del Universal, relacionan la baja productividad de los empleados con el agotamiento y la fatiga de los mismos. Ello se traduce en ausentismo laboral, rotación de personal y entorpecimiento de la productividad empresarial. De conformidad con las encuestas realizadas la fatiga está relacionada con cargas excesivas de trabajo y una compensación injusta.

*“Cinco de cada 10 gerentes en el área de Recursos Humanos consideran que la fatiga afecta la productividad en las empresas y tiene un efecto negativo en el ausentismo, informó Kronos Latinoamérica.*

*De acuerdo con el estudio ‘Fatiga en las organizaciones’, la plataforma de soluciones en administración e fuerza laboral expuso que 94 por ciento de los derechos consultados piensa que el agotamiento es un problema real para su empresa.*

*Refirió que según el estudio, una administración adecuada de la fuerza laboral y nuevas tecnologías pueden ayudar a combatir el problema.*

(...)

*(...) 50 por ciento de las compañías consultadas en Estados Unidos considera que la rotación anual se debe al agotamiento mental.*

*En México, siete de cada 10 líderes aseguran que menos del 10 por ciento de empleados cambia de trabajo debido a esa causa, 54 por ciento de los encuestados declaró que las cargas de trabajo excesivas son la causa más común de fatiga, mientras que 13 por ciento calificó como un problema de compensación injusta.”*  
(2017)

Mariana F. Maldonado, desplaza toda la responsabilidad de la baja productividad nacional a un desempeño mediocre por parte del trabajador que es consecuencia de una pésima paga, poca preparación y un exceso de horas de trabajo.

Asimismo, las causas del bajo rendimiento y productividad del trabajador mexicano de conformidad con la analista del Universal son las siguientes:

- Bajo nivel educativo y mala capacitación que se traduce en falta de talento para desempeñar una tarea.

Al respecto, la revista Forbes México señala:

*"La probabilidad de que una persona que no cuente al menos con escolaridad primaria termine trabajando en la informalidad es casi de 100%. Sin embargo, alcanzar un posgrado no implica una mejora segura del nivel de ingresos, pues el 12% de los mexicanos con posgrado termina trabajando en la informalidad."*

*'La oferta de mano de obra con posgrados no corresponde a la necesidad de talento, áreas como especialización en docencia, electrónica y filosofía tienen pocas posibilidades de una mejora de ingresos aún con un posgrado', señala Catalina Delgado, consultora del IMCO. (2014: párrafos 16 y 17)*

- Poco compromiso por parte del trabajador. Se requiere mayor tecnología para contrarrestarlo.
- Mala administración de tareas y roles con una alta carga de trabajo administrativo no deseado, por parte de la empresa.
- **El exceso de horas extras resta a los trabajadores tiempo de ocio, de actividades que fomenten la relación familiar e interpersonal, actividades que permitan a los individuos pensar de forma estratégica, planear y enfocarse en tareas más importantes.** Sobre este punto se transcribe el análisis.

*"En búsqueda del tiempo perdido"*

*Los mexicanos quieren recuperar este tiempo, ya que esto les permitiría tener más horas para pensar de forma estratégica y planear, enfocarse en tareas más importantes y en clientes, además de trabajar menos horas extras.*

*'57% de los trabajadores mexicanos desearían invertir el tiempo recuperado con la familia y con amigos, lo cual nuevamente conduciría a una fuerza laboral más motivada y comprometida que no solamente está trabajando horas extras para cumplir con el trabajo del día, apunta el estudio de Kronos.'*

*Los trabajadores mexicanos quieren balancear mejor su vida porque les falta más tiempo con su familia o en actividades de ocio. Y es que ese tiempo es sumamente valioso. Y en México, este aspecto es por demás precario. Cerca del 28% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo.*

*En este sentido, esta organización señala como un desafío el que los trabajadores mexicanos encuentren el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria.*

*'No se trata de cuánto tiempo laboras sino qué haces en esas horas. Se trata no sólo de que las personas se vayan a tiempo sino de que tengan tiempo de disfrutar a su familia', asegura el especialista" (Universal, 2016: párrafos 21-26)*

Tanto los analistas de Expansión como Maldonado, se inclinan de una u otra manera en favor de la flexibilización laboral. El primero manifiesta la falta de la misma como una causa de informalidad empresarial, y; Maldonado, como una respuesta para contrarrestar la problemática planteada en este último punto sobre la productividad del trabajador.

*"Uno de los aspectos que puede ayudar a mejorar la productividad es la flexibilidad laboral. Esto permite que las personas estén más tiempo con sus familias y que en consecuencia estén más felices y motivadas.*

*Incluso la flexibilidad laboral le ayuda a las empresas como una forma de atraer talento. 'Si las empresas ofrecen ubicaciones y horarios flexibles, podrían conseguir mayor productividad y satisfacción de su talento, sostiene Regus en un comunicado al respecto." (Universal, 2016: párrafos 27 y 28)*

Por su parte, los colaboradores de Entrepreneur opinan de manera personal que los cinco factores que repercuten de modo negativo en la productividad en el trabajo son: jornadas laborales largas (de 10 a 12 horas), la falta de capacitación, las llamadas multitareas, periodos de descanso cortos, y las malas condiciones laborales referentes al clima organizacional, herramientas de trabajo y espacios incómodos o no ergonómicos para el desarrollo de sus actividades.

### ***“1. Jornadas laborales largas***

*Muchas empresas concentran sus jornadas laborales entre 10 y 12 horas diarias con la finalidad de obtener mejores resultados. Sin embargo, el hecho de que el personal trabaje más, no quiere decir que sea más productivo. Al contrario, el cansancio produce bloqueos mentales que afectan por completo la productividad.*

*No se trata de la cantidad de tiempo que tu personal invierta, sino de la calidad de sus resultados. Administra el tiempo de forma adecuada implementando actividades que los ayuden a eliminar el cansancio, despejar la mente y, al mismo tiempo, mantenerlos interesados en desempeñar correctamente su puesto.*

### ***2. Falta de capacitación laboral***

*Uno de los problemas principales que reduce el índice de productividad en las empresas es la falta de capacitación del personal. Si tus empleados no están actualizados en las áreas que ejercen, además de interferir en su motivación laboral, las técnicas que lleven a cabo para ejecutar sus tareas serán obsoletas.*

*Existe un gran número de empresas que se dedican a la creación de iniciativas de desarrollo con la finalidad de ayudar a los empleados a ser más efectivos en sus actividades, y al mismo tiempo que las organizaciones puedan agilizar sus procesos, como los sistemas de gestión de aprendizaje (LMS o Learning Management System).*

*De acuerdo a un estudio realizado por la empresa **CedarCrestone**, empresa enfocada en tecnologías del futuro, sugiere que las empresas inviertan en software*

*para gestión de capital humano pues agilizan el trabajo en áreas como capacitación de personal, reclutamiento, desarrollo y comunicación. En la actualidad, 49% de las empresas grandes de E.U. lo están haciendo.*

*Al usar la tecnología de RH para mejorar la productividad se generan otros ahorros como impresión de manuales, y los empleados se puede enfocar en la planeación estratégica más que en actividades administrativas. Por otro lado los empleados cada vez más están usando el móvil y varios de los procesos de RH se pueden accesar desde allí como la capacitación, el manejo de actividades laborales, temas de nómina entre muchas otras.*

### **3. Actividades multitareas**

*Erróneamente se compara la productividad, con la capacidad de poder trabajar en varias actividades a la vez. No obstante, realizar más de una tarea al mismo tiempo disminuye por completo la capacidad de concentración, pues al hacer los cambios, el cerebro es incapaz de enfocarse en un tema determinado, dando como resultado un trabajo deficiente.*

*Si no cuentas con el personal suficiente, evita las cargas excesivas de trabajo. Prioriza las actividades usando algún sistema como Getting Things Done: con base en el contexto, tiempo disponible entre actividades y niveles de energía naturales que se dan durante el día.*

### **4. Períodos de descanso cortos**

*Además de las excesivas jornadas laborales, muchas empresas limitan los periodos de descanso, los cuales son indispensables para que las personas reduzcan la tensión y puedan controlar el estrés laboral.*

*Para que tu personal recobre la energía suficiente, es necesario que les otorgues un periodo de descanso proporcional a las horas de trabajo. E incluso, bríndales la oportunidad de tomar un tiempo de descanso, no máximo a 10 minutos, entre cada*

*actividad que realicen, con la finalidad de que se concentren al máximo y aumenten el índice de productividad.*

### **5. Malas condiciones laborales**

*Las bases que sustentan la productividad y el funcionamiento de una empresa, se crean a partir de las condiciones laborales en las que se desarrolla el personal. Las principales son:*

- *El clima organizacional. Si existe tensión entre los miembros del personal, los líderes no prestan atención a sus peticiones y a cambio exigen más de lo establecido, el trabajar bajo colaboración será imposible, provocando que las actividades se realicen de forma ineficiente.*
- *Las herramientas de trabajo. Si la empresa no ofrece el material necesario que optimice los procesos, los tiempos y la calidad de producción obstaculizarán el logro de los objetivos.*
- *Los espacios otorgados para ejercer sus actividades. Un empleado que se pasa más de ocho horas diarias en un cubículo estrecho, sin ventilación y sobre un mobiliario incómodo, jamás cumplirá con los estándares requeridos por la empresa.*

*Para que el personal mejore el nivel de productividad, es deber de la empresa brindarle el ambiente y los recursos necesarios para el desarrollo de sus tareas los cuales no sólo favorecerán a la organización, sino que también propiciarán el crecimiento profesional de los empleados, la motivación y el compromiso.” (2016)*

Desde luego, no puede ignorarse el estrés en los trabajadores como una causa importante del bajo desempeño del trabajador, y por consecuencia, de la productividad.

### **“FACTORES DE INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**

*El estrés es un elemento sumamente presente en la sociedad actual, y de acuerdo con la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, se trata de una enfermedad potencialmente nociva para las economías industrializadas y en vías*

*de ello, ya que presenta un riesgo para la salud física y mental, afectando la productividad personal y desarrollo empresarial. La encuesta reveló que el 61% de los mexicanos se encuentra estresado, frente a un 25% que dijo no estarlo.*

*El desempeño profesional se ve afectado por numerosos factores, algunos motivadores son internos, como la familia (51%), los beneficios de la empresa (12%) o la remuneración (10%). Entretanto, un 27% declaró sentirse completamente desmotivado a cumplir con sus obligaciones.*

*A nivel de cultura empresarial, el 58% de los trabajadores dijo preocuparse por difundirla, frente a un 42%.” (Universia, 2013)*

Finalmente, se trascibe el artículo que relaciona la obesidad con el bajo rendimiento del trabajador.

*“El problema de la obesidad que en México afecta al 34% de las mujeres y al 24,2% de los hombres, repercute en todas las áreas de la vida, incluso en el trabajo, afectando hasta en un 50% la productividad de los empleados.*

*Actualmente, en México existen 26 millones de personas adultas con sobrepeso y 22 millones con obesidad. Somos el segundo país con más obesidad y sobrepeso de una lista que incluye a 40 naciones y que está encabezada por Estados Unidos, según los datos de un informe revelado por el portal Milenio. Ese problema además de afectar la salud de las personas incide en su productividad.*

*Los alarmantes números que exponen las deficiencias en la salud de los mexicanos también tienen implicaciones económicas ya que, recientemente, el médico José Antonio Casermeiro afirmó que la obesidad provoca que el rendimiento de los trabajadores disminuya hasta un 50%.*

*Además, las personas con esa enfermedad no solo ganan en promedio 18% menos que el resto sino que piden mayor tolerancia por incapacidad y gastan 25% más en su salud que aquellos cuyo peso está dentro de los límites normales.*

*De acuerdo a datos extraídos de un informe de CNN México, el sobrepeso que padecen los mexicanos es el reflejo de un fenómeno global que comenzó en el siglo XVIII, cuando se comenzó a incrementar, de forma constante, la talla y el peso de los seres humanos y comenzaron a subir los ingresos, la educación y a mejorar las condiciones de vida de las personas.*

*Si bien años atrás, subir de peso era señal de buena salud, hoy, el asunto preocupa porque el exceso muchas veces excede los límites aceptables y eso, lejos de ser visto como algo positivo, es uno de los factores de riesgo para la segunda causa de muerte más frecuente del país, el infarto agudo de micoardio.*

*Para prevenir la obesidad, el gobierno mexicano gastaría 12 dólares por persona si se dedicara a poner en marcha programas que, entre otras cosas, apunten a mejorar la alimentación de la población y fomenten la educación en pos de una buena salud.”* (Universia, 2015)

En cuanto a las **consecuencias** de la baja productividad:

*“El problema de la productividad en México (sic.), es una de las principales causas de la baja remuneración salarial, que de manera progresiva se ha venido generalizando en el país y que ha generado en las últimas cuatro décadas el crecimiento exponencial de la pobreza de los mexicanos. El director general de productividad de la secretaría del trabajo y previsión social, Salvador Herrera Toledano, expuso que de acuerdo a un diagnóstico (sic.) realizado sobre la productividad laboral en México (sic.), en promedio un trabajador mexicano labora diez horas al día y tiene una productividad cinco veces menor a la de un trabajador promedio de un país desarrollado que tiene una jornada laboral efectiva de seis horas 40 minutos, esta diferencia ha provocado un bajo crecimiento económico del país. Herrera Toledano agregó que en las últimas dos décadas la tasa promedio de productividad en México (sic.) presenta un decremento de 2.8 por ciento. De acuerdo a la población ocupada en el país, el crecimiento anual que debería registrar México (sic.) en su producto interno bruto, debería de ser de al menos cinco por ciento, cuando en los últimos años no ha llegado ni siquiera al 2.5 y esto aseguró*

*el especialista no solo obedece a la situación cultural, sino que es multifactorial.”*  
(Echegaray, 2013)

En contra posición a la idea de que el bajo crecimiento económico se debe a la baja productividad de la fuerza laboral, Roy Lavcevic, sostiene que la fuerza laboral mexicana, no es la causante de los bajos resultados en el PIB, sino, que este factor depende exclusivamente de la inversión que se haga. Una baja inversión, conllevaría a un crecimiento económico bajo. Debido a las políticas nacionales, la inversión en México no suena realmente tentadora o rentable, y esto es lo que hace que el crecimiento económico descienda o se estanque. Como otra de las consecuencias, la productividad laboral también decrece.

*“No existe ningún estudio o soporte científico que sugiera que el trabajador de N país es más ‘incapaz’ que un trabajador de X país; por tal un trabajador en México tiene la misma capacidad productiva per se que su similar de China, por lo cual el capital (maquinaria y equipo) y cambio tecnológico, son determinante para aumentar la productividad por trabajador (el mismo trabajador con una máquina nueva y moderna producirá más) y a la vez la nueva tecnología puede ser incorporada por medio de esta nueva maquinaria y equipo. Dado que no existe escasez de trabajadores, podemos afirmar que para aumentar la productividad es necesario incrementar el capital en igual o mayor proporción en que incrementa el trabajo, caso contrario la productividad por trabajador disminuirá (un mayor número de trabajadores sin incrementar el capital, reduce la productividad laboral, lo que se conoce como rendimientos marginales decrecientes).*

*El capital simplemente es inversión y ésta tiene una relación directa en el crecimiento económico. En la década los 60’s y 70’s la tasa promedio de crecimiento de la inversión en México fue de 8.8% y a partir de los 1980 cae a 1.4% en promedio para las siguientes tres décadas. Como consecuencia el crecimiento económico ha sido igualmente desastroso; de alcanzar una tasa promedio de 6.7% entre 1960 y 1980, a una de 2.3% para los siguientes treinta años.*

(...)

*La inversión responde a incentivos (rentabilidad) y mientras las políticas públicas no estén enfocadas en ello, éstas no sucederán. En la década de los 80's el cambio en la política económica trajo una apertura comercial indiscriminada, dañando cadenas productivas nacionales, incentivando el uso de mano de obra barata para la maquila con poco valor agregado, manteniendo altos costos internos de insumos clave (electricidad, telecomunicaciones, infraestructura, etc.) y una política monetaria que ha generado una apreciación del tipo de cambio en términos reales. Bajo este escenario invertir se torna poco atractivo (rentable) en sectores como el manufacturero -salvo excepciones- el cual es intenso en el uso de capital y pudiera aportar de forma significativa al incremento de productividad, lo que se ha traducido en una 'desindustrialización' del sector productivo.*

(...)

*La falta de productividad no se puede atribuir a la deficiencia de los recursos humanos (el número de años de educación en México ha subido en las últimas décadas) sino a la falta de capacidad en desarrollar y potenciar aquellos sectores con crecimiento en la productividad, para lo cual se requiere estimular la inversión (rentabilidad).*

*De acuerdo con Jaime Ros, en su libro '**Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México**', la falta de productividad es uno de los principales argumentos para explicar el bajo crecimiento, sin embargo quienes afirman esto lo hacen sin justificar la causa de la baja productividad, sin embargo la productividad es una medida endógena producto de la acumulación de capital y la expansión del producto como consecuencia del progreso técnico incorporado, rendimientos crecientes a escala, reasignación de la fuerza de trabajo entre sectores o el efecto negativo de sectores que no presentan rendimientos crecientes; es decir la falta de productividad no es la causa del bajo crecimiento sino una consecuencia del mismo, donde los sectores con capacidad de generar rendimientos crecientes a escala (ej.: sector industrial) no pueden hacerlo ante la falta de crecimiento económico y la creciente fuerza de trabajo es absorbida por otros sectores de baja productividad (ej: sector servicios) generando una baja de la*

*productividad total por trabajador acompañada de una caída en la tasa de acumulación de capital (inversión) que limita la absorción de nuevas tecnologías.”* (Lavcevic, 2014)

Lo anterior, es el resultado de un análisis focalizado a determinar la relación entre la economía del país y la productividad laboral, que sostiene que la baja productividad laboral es consecuencia del bajo crecimiento económico, y no al revés.

**La esfera social productora**, concerniente al trabajador, es afectada por la baja productividad laboral en tanto:

*“Los empleados en un lugar de trabajo improductivo, normalmente comienzan a pelear entre ellos, en especial aquellos empleados que “toman el relevo” de los miembros del personal que no cumplen con su trabajo, teniendo que realizar tareas fuera de sus puestos de trabajo normales. Los ánimos se caldean porque el trabajo no está siendo realizado correctamente o a tiempo y, como resultado, las relaciones de trabajo interpersonales se deterioran. La administración podría tener dificultades para resolver problemas interpersonales entre los empleados, ya que la frustración causada por la situación, puede obstaculizar los esfuerzos de reconciliación.”* (Assad, 2018, párrafo 3)

*“La baja productividad y el estrés están comúnmente vinculados en un entorno laboral. La falta de éxito en la producción y el caos resultante del retraso en el trabajo, pueden hacer que los empleados se sientan estresados y presionados. Los sentimientos pueden llevar a una productividad aún más baja, debido a que la situación se vuelve más tensa y los empleados sienten que nunca pueden ponerse al día con el trabajo.”* (Assad, 2018, párrafo 5)

*“Eduardo Loría afirmó que entre las consecuencias de que la productividad se mantenga estancada en México destaca el que merma la posibilidad de mejorar los ingresos salariales de la población.*

*'Si hay más trabajadores y no aumenta la productividad significa que relativamente el salario que se paga es menor de lo que ha crecido la ganancia empresarial. Esto empeora nuestra distribución funcional del ingreso', detalló el especialista.*

*Explicó que por lo anterior, al interior del PIB los salarios pesan muy poco (27%) y el capital la mayor parte (67%), a diferencia de los países de la OCDE que tienen la relación al revés." (Cantillo, 2018, párrafos 11-13)*

**La esfera social inversora**, concerniente al empresario o empleador, es afectada por la baja productividad laboral

*"Los empleados que no están trabajando al nivel necesario para alcanzar la meta común, hacen que la producción global del negocio sufra. Los servicios no son prestados a tiempo, causando la pérdida de clientes y los productos no son desarrollados o producidos como es necesario. Un lugar de trabajo con una crónica baja productividad puede devastar una empresa, sobre todo en un mercado en el que la oferta debe realizarse rápidamente para satisfacer las demandas del cliente."*

(Assad, 2018, párrafo 4)

**La esfera social adquirente o consumidora**, concerniente al público receptor de los bienes y servicios de que se trate, así como a la comunidad global en general, es afectada por la baja productividad laboral

*"La gran mayoría de empresas mexicanas, debido a recurrentes crisis provocadas por una inestabilidad económica mundial y por situaciones políticas que generan desconfianza en los mercados mundiales y nacionales en nuestro entorno, así como el proteccionismo establecido por las autoridades, no ha permitido que éstas se preparen adecuadamente para competir de una manera igualitaria en lo que se refiere al concepto de 'CALIDAD', con las empresas transnacionales e importaciones desleales que nos afectan día con día.*

*En este momento las condiciones negativas prevalecen y las empresas grandes, medianas y pequeñas, se enfrentan a la urgente necesidad de lograr ser competitivas. Los cambios de un mercado local, cerrado y proteccionista a uno*

*abierto y totalmente competitivo, demandan de las empresas estrategias novedosas para la sobrevivencia y el crecimiento. Aunado a las nuevas exigencias de precios globales, tecnología de punta y Servicio con Valor agregado, la gran diferencia se sustenta en la CALIDAD del Producto y Servicio, como resultado de la constante de generar la CALIDAD en los procesos y sistemas de trabajo.”* (Grupo Albe, 2018, párrafos 2 y 3)

**La esfera social estatal o de gobierno**, concerniente a los poderes de la federación dividido en legislativo, ejecutivo y judicial, subsiste bajo un sistema jerárquico y de orden, por virtud del cual se desarrolla la comunidad nacional y que se traduce en diversas autoridades quienes tienen el deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

### **2.2.3 Análisis de la satisfacción social**

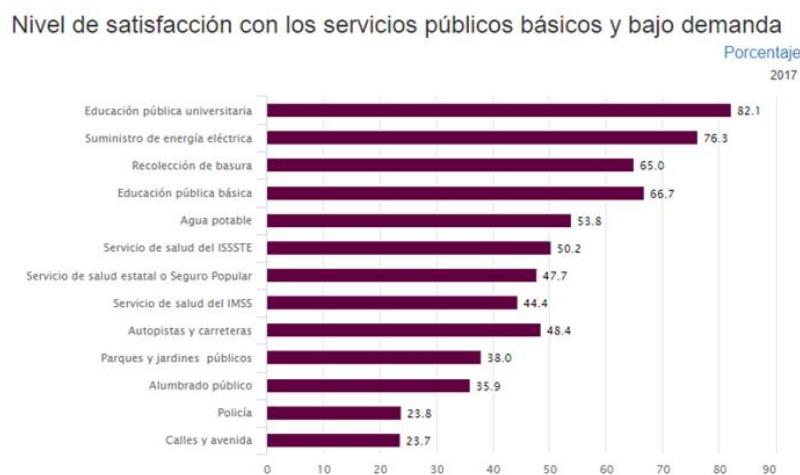
Para efectos prácticos, se entiende a la satisfacción social como el resultado de un óptimo y funcional desempeño de las esferas integrantes de la comunidad nacional; la productora, la inversora, la consumidora y la gobernadora.

Mediante una evaluación de satisfacción a la calidad de productos y servicios, se va a determinar la funcionalidad de las esferas intervenientes en el sector público y privado.

#### **2.2.3.1 Niveles de aprobación y satisfacción de la calidad de los productos y servicios que brinda el Estado.**

De manera previa se traslada la gráfica del INEGI que proporciona una visión genérica e inmediata de satisfacción del ciudadano en relación a la calidad de los servicios proporcionados por el Estado. Asimismo, se procederá a un análisis más detallado de los servicios de justicia, salud y educación.

## Gráfico 2.9 Nivel de satisfacción con los servicios públicos básicos y bajo demanda



(INEGI, 2017)

### 2.2.3.1.1 Justicia

La funcionalidad del sistema de justicia mexicana depende de los distintos órganos de gobierno que integran tanto el poder judicial como el legislativo y el ejecutivo.

#### Impunidad y justicia

De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Inseguridad Pública (ENVIPE) en 2017, realizada por el INEGI, el 90.3 % de los delitos comisionados en 2016 no fueron denunciados. De la totalidad de los delitos que sí fueron denunciados, el Ministerio Público inició una investigación precia o carpeta de investigación respecto del 65.2% de los casos.

Según la ENVIPE, el 33.1% de las víctimas de un delito, consideran que presentar la denuncia es una pérdida de tiempo, el 16.5% de las víctimas no denuncia por desconfianza a la autoridad. El 8% por tratarse de trámites largos o difíciles, 4% por una actitud hostil de parte de la autoridad y 0.7% por miedo a ser extorsionados.

## Gráfico 2.10 Razones para no denunciar delitos



Por *otras causas* se entienden: miedo al agresor, delito de poca importancia, no tenía pruebas y otros motivos.

(INEGI, 2017)

En 2016 se inició averiguación previa en el 6.4% del total de los delitos. Del total de las averiguaciones previas, en el 49% de los casos no se resolvió la denuncia, en el 2.8% continuó en trámite, el 6.8% recuperó sus bienes, en el 5.5% se puso al denunciante a disposición del juez, en el 3.5% hubo reparación del daño y en el 3.4% se otorgó el perdón.

## Gráfico 2.11 Porcentaje de delitos denunciados



Nota: El resultado de las averiguaciones previas que derivaron en la recuperación de sus bienes, haber puesto al delincuente a disposición de un juez o haber otorgado el perdón representa el 1.2% del total de los delitos (1.1% en 2015).

(INEGI, 2017)

El 74.3% de la población mayor de edad considera que vivir en su entidad federativa es inseguro como consecuencia de la prominente delincuencia y el alto grado de impunidad.

### Satisfacción y percepción del desempeño institucional

A continuación, se presentan los resultados de las evaluaciones realizadas por el INEGI con respecto: *(i)* al nivel de percepción de confianza por parte de la sociedad en las autoridades; y, *(ii)* al nivel de percepción de corrupción en las autoridades.

*(i)*

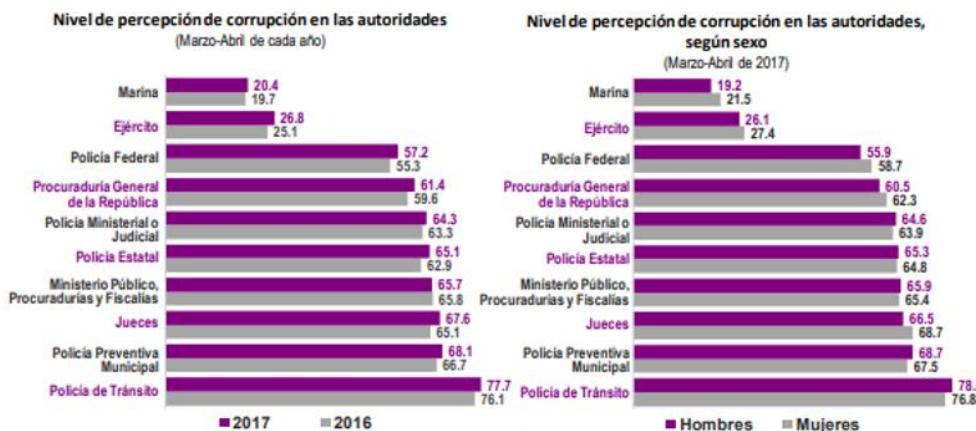
## Gráfico 2.12 Nivel de percepción de confianza en las autoridades



(INEGI, 2017)

(ii)

## Gráfico 2.13 Nivel de percepción de corrupción en las autoridades

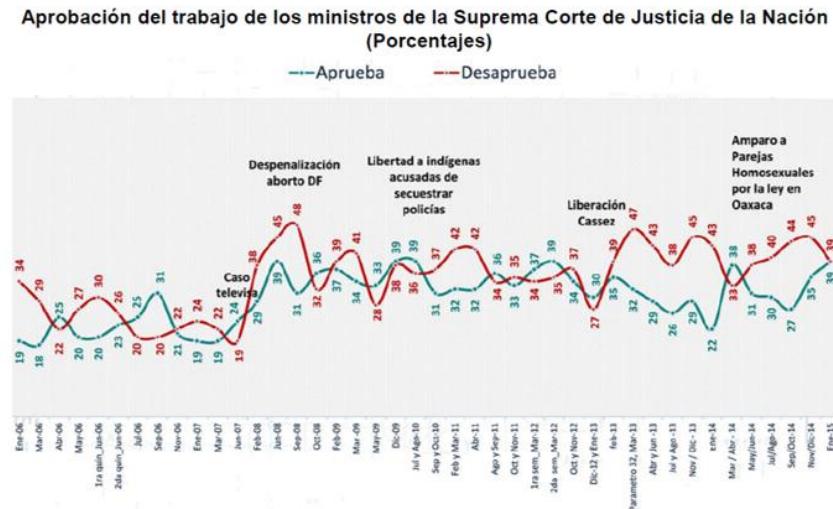


(INEGI, 2017)

La siguiente gráfica está basada en las encuestas realizadas por Paramearía en 2015, "La Suprema Corte de Justicia en la Opinión Pública"; y exhiben los porcentajes de

aprobación o desaprobación de la sociedad con respecto al trabajo que realizan los ministros de la Suprema Corte de la Nación, en diversos asuntos.

### Gráfico 2.14 Aprobación del trabajo de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación



(González Rodríguez, 2015)

### Satisfacción y confianza

- Nivel de confianza a la autoridad

De conformidad con la recopilación de estudios estadísticos realizados por Parametría, el 73% de la sociedad no confía en el Ministerio Público, el 68% no confía en los jueces y el 62% no lo hace en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Solo 4% de los encuestados, obedece las leyes por temor a la autoridad.

Según la Cuarta Encuesta Nacional de Opinión Pública, El 83% de la sociedad tiene poca o nada confianza en los juzgados de impartición de justicia.

El 80% de los encuestados en nuestro país, percibe que el sistema judicial mexicano es corrupto o extremadamente corrupto, según el Global *Corruption Barometer* 2013, divulgado por Transparencia Internacional. Asimismo, reporta que un 55% de los ciudadanos encuestados o alguien de sus hogares, han tenido que pagar un soborno en el sistema de justicia.

Tan sólo el 5.6% de una encuesta realizada a una muestra de 2000, por Gabinete de Comunicación Estratégica en 2015, dice confiar en sus jueces, 4.3% en la policía de su comunidad, 3.7% en los servidores públicos, 2.4% en los Senadores y 1.8 en los diputados.

El 66.8% de la población percibe como poco o nada efectivo el desempeño de la policía preventiva municipal, el 58% lo considera respecto de la policía estatal, el 42.6% respecto de la policía federal y el 33.5% respecto de la gendarmería nacional.

Aunado a lo anterior, el 72.3% de los mexicanos dice no tener miedo a la policía.

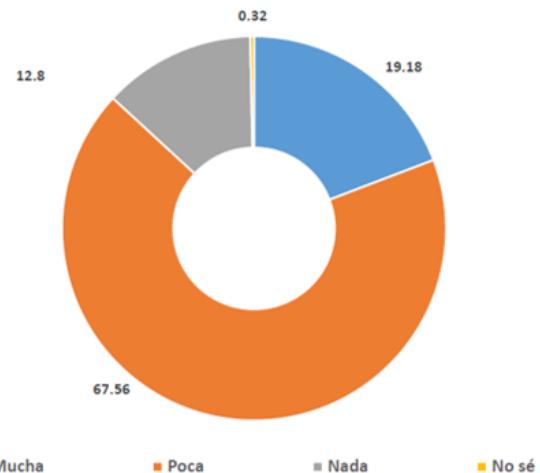
Por otra parte, el 62% de los mexicanos cree que en caso de ser acusados de cometer un delito no sería tratado con justicia por parte de las autoridades, el 67% considera que en los juzgados de nuestro país no prevalece la justicia, un 65% opina que la policía no hace un buen trabajo al investigar los delitos, 66% opina que los derechos humanos de los acusados no son respetados durante todo el proceso desde la investigación hasta la sentencia, 73% afirma que las leyes en México no se aplican a todos por igual.

- **Nivel de confianza a la ley**

De acuerdo con la Quinta Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (ENCUP 2012), el 67.56 % desconfía de las leyes mexicanas.

## Gráfico 2.15 Confianza en las leyes mexicanas

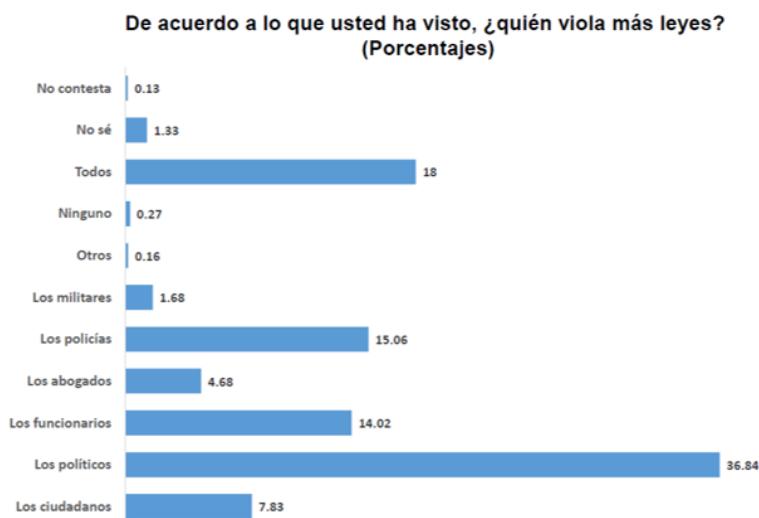
¿Qué tanta confianza le tiene usted a las leyes mexicanas?  
(Porcentajes)



(González Rodríguez, 2015)

Asimismo, dentro de la misma encuesta surgió a ojos de la sociedad el órgano político mexicano como el mayor infractor de las leyes mexicanas según la opinión del 36.84% de los encuestados.

## Gráfico 2.16 ¿Quién viola más leyes?



(González Rodríguez, 2015)

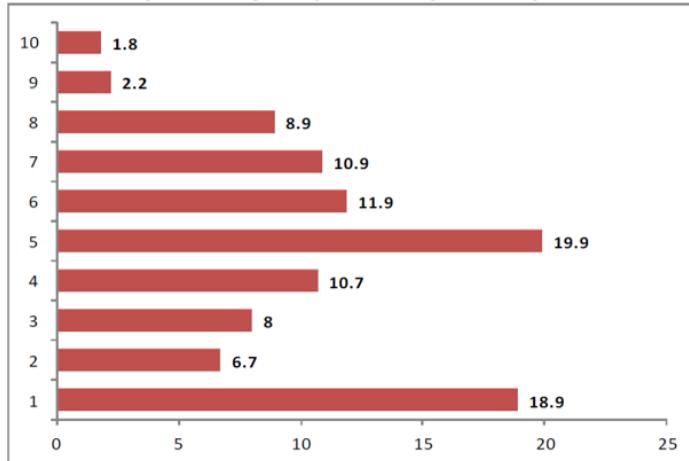
De conformidad con una investigación realizada por Parametría en 2013, el 45% de la población considera que en México las leyes benefician a los delincuentes, el 42% afirma que si un delincuente tiene dinero suficiente puede ser declarado inocente, el 60% no piensa que la Suprema Corte de Justicia de la Nación haga cumplir la Constitución de manera efectiva.

- **Niveles de aprobación**

La siguiente gráfica, se deriva una encuesta telefónica respecto sobre el desarrollo de instituciones y servicios públicos de valores y expectativas en México realizada por el Centro de Estudios Sociales y Opinión Pública (CESOP), e indica como calificaron los ciudadanos mexicanos a la justicia mexicana.

## Gráfico 2.17 ¿Cuánta justicia hay en el país?

En una escala del 1 al 10, donde 1 significa que “no hay nada” y 10 que “hay mucha”, ¿en el país cuánta justicia hay?



(González Rodríguez, 2015)

Como se ve, en primer lugar, con el 19.9% de los encuestados, la justicia mexicana obtiene un 5 de calificación, seguido por el alarmante 18.9% de los encuestados que otorgan a la justicia, la más baja calificación posible.

### 2.2.3.1.2. Salud

Los parámetros de evaluación de la aprobación y satisfacción de la calidad de los servicios de salud que brinda el estado, está determinada por la cantidad de usuarios satisfechos con el servicio obtenido, en relación a la cantidad de usuarios totales de los servicios de salud pública, proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Servicio Estatal o Seguro Popular.

Todos los datos están basados en el banco de indicadores del INEGI de 2017, correspondientes a la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2017.

#### ISSSTE

Usuarios totales: 3,208,068 personas

Usuarios satisfechos: 1,610,450 personas

Aprobación/ satisfacción: 50.2%

El porcentaje de satisfacción se incrementó en 8.6 puntos respecto del 2015 y disminuyó en 6.6 puntos en relación al 2013.

### **IMSS**

Usuarios totales: 16,472,832 personas

Usuarios satisfechos: 7,319,988 personas

Aprobación/ satisfacción: 44.4%

El porcentaje de satisfacción se incrementó en 5.6 puntos respecto del 2015 y disminuyó en 8.3 puntos en relación al 2013.

### **Seguro Popular**

Usuarios totales: 8,486,688 personas

Usuarios satisfechos: 4,046,016 personas

Aprobación/ satisfacción: 47.7%

El porcentaje de satisfacción se incrementó en 0.7 puntos respecto del 2015 y disminuyó en 7.2 puntos en relación al 2013.

Para determinar el indicador final de satisfacción en los servicios de salud pública se va a promediar los datos obtenidos del ISSSTE con los obtenidos del IMSS y del Seguro Popular, dando como resultado el siguiente:

<b>Tabla 2.1 Promedio de satisfacción en los servicios de salud pública</b>				
Satisfacción Salud	ISSSTE	IMSS	Seguro Popular	Promedio
2017	50.2	44.4	47.7	47.4

2015	41.6	38.8	47	42.5
2013	56.8	52.7	54.9	54.8

(Bikel, 2019)

En 2017, el servicio de salud pública con mayor aprobación es el prestado por el ISSSTE, con una diferencia de 2.5 puntos porcentuales en relación al Seguro Popular y de 5.8 puntos porcentuales en relación al IMSS.

Los niveles de aprobación y satisfacción de la calidad de los servicios de salud proporcionados por el Estado mexicano es del 47.4% en 2017, 42.5% en 2015 y 54.8% en 2013.

#### **2.2.3.1.3. Educación**

Los parámetros de evaluación de la aprobación y satisfacción de la calidad de los servicios de educación que brinda el estado, está determinada por la cantidad de usuarios satisfechos con el servicio obtenido, en relación a la cantidad de usuarios totales de la educación pública obligatoria y la educación pública universitaria.

Todos los datos están basados en el banco de indicadores del INEGI de 2017, correspondientes a la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2017.

#### **Educación Pública Obligatoria**

Usuarios totales: 14,465,562 personas

Usuarios satisfechos: 9,648,530 personas

Aprobación/ satisfacción: 66.7%

El porcentaje de satisfacción se incrementó en 5.7 puntos desde 2015 y en 4.7 en relación al 2013.

#### **Educación Pública Universitaria**

Usuarios totales: 4,261,081 personas

Usuarios satisfechos: 3,496,426 personas

Aprobación/ satisfacción: 82.1.7%

El porcentaje de satisfacción se incrementó en 4.1 puntos desde 2015 y en 3.1 en relación al 2013.

La población usuaria de la educación pública universitaria es tan sólo del 29% en relación a la población usuaria de la educación pública obligatoria.

Ahora bien, para determinar el indicador final de satisfacción en educación pública se va a promediar los datos obtenidos de la educación obligatoria con la educación universitaria, dando como resultado, el siguiente:

2.2 Promedio de satisfacción en los servicios de educación pública			
Satisfacción Educación Obligatoria	Educación Pública Universitaria	Promedio	
2017	66.7	82.1	74.4
2015	61	78	69.5
2013	62	79	70.5

(Bikel, 2019)

La satisfacción respecto de la educación pública universitaria es porcentualmente mayor que la satisfacción respecto de la educación obligatoria en 15.4 puntos en 2017 y en 17 puntos en 2015 y 2013.

Los niveles de aprobación y satisfacción de la calidad educativa brindada por el Estado son del 74.4% en 2017, del 69.5% en 2015 y de 70.5 % en 2013.

### **2.2.3.2. Niveles de aprobación y satisfacción social respecto de los bienes y servicios que obtiene el ciudadano del sector privado**

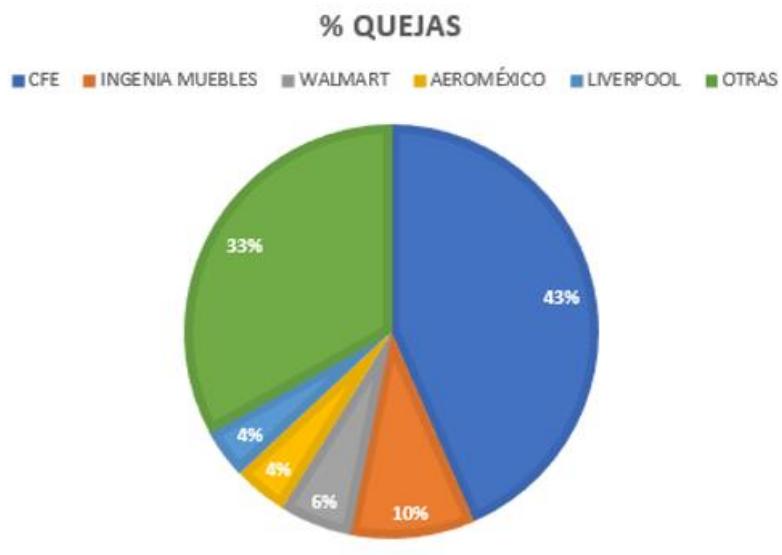
De conformidad con el informe anual de la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) se recibieron en 2016, 110,013 quejas a nivel nacional.

Un artículo publicado por la revista Forbes, revela que en 2017 Profeco recibió un total 31,299 quejas.

*“El listado está compuesto por la Comisión Federal de Electricidad (CFE), Ingenia Muebles y Walmart, Aeroméxico y Liverpool.” (2018)*

Encabezando la lista de las empresas que más quejas obtuvo, mediante PROFECO, se encuentra CFE con 13,587 quejas, en su mayoría por cobro de cuotas extraordinarias y error de cálculo, tan sólo la Comisión Federal de Electricidad, se llevó el 43.7% de las quejas en total de 2017. Ingenia Muebles 3,065 quejas. Walmart 1,762 quejas por negativa de entrega en productos o servicios, de cambio o devolución y validar la garantía. Aeroméxico 1,328 quejas derivadas de cobros indebidos y falta de compensaciones por retraso. Liverpool 1,209 quejas, en su mayoría por negativas de la entrega de productos o servicios, devoluciones o validez de garantía.

## Gráfico 2.18 Porcentaje de quejas



## CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO LABORAL INTERNACIONAL Y NACIONAL

### 3.1. Marco jurídico nacional

En el capítulo anterior, se abordaron las condiciones de trabajo, desde la perspectiva cualitativa y cuantitativa. En este apartado, será analizado el marco jurídico nacional. De esta manera, las condiciones de trabajo deben ser comprendidas como el conjunto de obligaciones y derechos que los sujetos de una relación laboral convienen adquirir, la cual debe estar supeditada a la ley.

#### 3.1.1. Fuente de las condiciones laborales mexicanas

En el marco superior legislativo del presente orden, se encuentra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyos artículos 5, 9 y 123, establece las bases y principios fundamentales de las condiciones de trabajo.

En este orden de ideas, el trabajo debe ser digno, socialmente útil y para dicho efecto se promoverá la creación de empleos y organización social del trabajo.

En nuestra carta magna, además se establecen las reglas mínimas a las cuales la ley reglamentaria deberá obedecer, esto es: jornada máxima, salario mínimo, días de descanso, atención al embarazo, participación en las utilidades de la empresa, así como el principio de que a trabajo igual le corresponde salario igual, entre otras.

Derivado de lo anterior, el Congreso de la Unión expide la Ley Federal del Trabajo, en cuyo Título Tercero, se incorporan las condiciones de trabajo insertas previamente en la Constitución. Así, las condiciones de trabajo se integran mediante la fijación de i) jornada, ii) salario, iii) días de descanso, iv) vacaciones, y, v) participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. A esto, Dávalos añade: vi) los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, vii) habitación para los trabajadores, viii) derecho de antigüedad, preferencia y ascenso. (1990: 181)

Asimismo, Dávalos, citando a Mario de la Cueva, propone la siguiente clasificación:

*“I. Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como por ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades etc.*

*II. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.*

*III Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.”*  
(1990:181)

Uno de los propósitos de la presente investigación, es comprender la insatisfacción social del trabajo, para ello resulta elemental revisar los parámetros legislativos para el establecimiento de las condiciones de trabajo mínimas actuales.

## **I) Jornada**

La jornada laboral, según lo define la Ley Federal de Trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La legislación mexicana establece un límite para la prestación del trabajo y divide a ésta en jornada diurna, nocturna y mixta. El límite de horas que comprenderá el pago del salario equivalente a una jornada será de ocho horas para la jornada diurna, de siete horas para la jornada nocturna y de siete horas y media la jornada mixta. Asimismo, deberá comprender, por lo menos, un descanso de media hora.

## **“CAPITULO II**

### ***Jornada de trabajo***

**Artículo 58.-** *Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.*

**Artículo 59.-** *El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.*

**Artículo 60.-** *Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.*

*Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.*

*Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.*

**Artículo 61.-** *La duración máxima de la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.*

(...)

**Artículo 63.-** *Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.” (LFT, 2018)*

## **II) Días de descanso**

Por disposición de Ley, el trabajador deberá contar con al menos un día de descanso después de seis días laborables, que deberá ser preferentemente domingo. En caso de que el trabajador deba prestar sus servicios en su día de descanso, el patrón deberá pagar el doble de salario por el día laborado.

### **“CAPITULO III**

#### **Días de descanso**

**Artículo 69.-** *Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.*

**Artículo 70.-** *En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.*

**Artículo 71.-** *En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.*

*Los trabajadores que presenten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.*

(...)

**Artículo 73.-** *Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.” (LFT, 2018)*

### **III) vacaciones**

De acuerdo a las leyes de nuestro país, le corresponde al trabajador que haya laborado al menos un año para el mismo patrón, vacaciones pagadas por seis días. Estos días se incrementarán de dos en dos cada año. Después del quinto año de servicio, las vacaciones aumentarán en dos días cada cinco años. Tratándose de trabajadores, que por la naturaleza de su relación laboral, presten sus servicios de manera discontinua, tendrán derecho a un periodo vacacional proporcional al número de días trabajados durante el año.

## **“CAPITULO IV**

### **Vacaciones**

**Artículo 76.-** *Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.*

*Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.*

**Artículo 77.-** *Los trabajadores que presenten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.*

**Artículo 78.-** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

**Artículo 79.-** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

*Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.*

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

**Artículo 81.-** Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo." (LFT, 2018)

#### **IV) Salario**

El salario, es la retribución que recibe el trabajador por el trabajo prestado, e incluye lo siguiente :

(i) pagos en efectivo por cuota diaria,

(ii) gratificaciones,

(iii) percepciones,

(iv) habitación,

(v) primas,

(vi) comisiones,

(vii) prestaciones en especie

(viii) cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario mínimo es la cantidad de dinero en efectivo menor que debe recibir el trabajador por la prestación de sus servicios durante una jornada. El órgano encargado de fijar los salarios mínimos es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI).

El 21 de noviembre de 2017, la CONASAMI fijó como salario mínimo general \$88.36 pesos diarios, el cual entró en vigor el 1º de diciembre de 2017.

*“Por iniciativa del Presidente del Congreso del Trabajo y Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México y de los Representantes de los Trabajadores ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) y con el respaldo del sector patronal y del Gobierno de la República, el Consejo de Representantes de la CONASAMI resolvió revisar el monto actual del salario mínimo general.”*

*Mediante el procedimiento del Monto Independiente de Recuperación (MIR) se aumentó en \$5.00 el salario mínimo actual (\$85.04 pesos) se anticipa el incremento del 2018 de 3.9%, con lo cual el salario mínimo general a partir del 1º de diciembre de 2017 será de \$88.36 pesos diarios.” (CONASAMI, 2017)*

## **“CAPÍTULO V**

### **Salario**

**Artículo 82.-** *Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajador.*

**Artículo 83.-** *El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.*

*Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de*

*servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.*

*Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará contar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los podrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.*

**Artículo 84.-** *El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.*

**Artículo 85.-** *El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad de trabajo.*

*En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.*

**Artículo 86.-** *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*

**Artículo 87.-** *Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.*

*Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán*

*derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.*

**Artículo 88.-** *Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.*

**Artículo 89.-** *Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.*

*En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.*

*Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso para determinar el salario diario.*

**Artículo 90.-** *Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*

*El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.*

*Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.*

(...)

**Artículo 97.-** Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento de conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

(...)

**Artículo 110.-** Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores pérdidas, averías o adquisición de artículo producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios en un mes y el descuento será al que convengan al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; ”*
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.*
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento de conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.*
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;*
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.*

*En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores*

*alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;*

**VI.** *Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.*

**VII.** *Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto al que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.”*  
(LFT, 2018)

## **V) Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.**

Por disposición de ley, una de las condiciones de trabajo es la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Utilidad de la empresa, es la renta gravable de conformidad con las legislaciones fiscales (Ley de Impuestos Sobre la Renta).

Por virtud de esta disposición, el trabajador, además de su salario entre otras prestaciones, tiene derecho a percibir un porcentaje de las ganancias del patrón, al que le presta sus servicios. Dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que el éste último deba pagar el impuesto anual, deberá efectuar el reparto de las utilidades a los trabajadores, quienes tendrán derecho a una copia de la declaración anual de impuestos del Patrón.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa- órgano encargado de la regulación de esta condición- estableció como porcentaje de participación el 10% en las utilidades de la empresa a favor de los trabajadores.

La utilidad se reparte de conformidad al siguiente criterio:

(i) Una parte de la utilidad total, equivalente al 50%, se reparte equitativamente entre todos los trabajadores en relación al número de días trabajados.

(ii) El otro 50% de la utilidad se reparte en proporción al salario del trabajador.

## **“CAPITULO VIII**

### ***Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas***

**Artículo 117.-** Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

(...)

**Artículo 120.-** El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

**Artículo 121.-** El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

**I.** El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

**II.** Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los

*procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;*

**III.** *La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y*

**IV.** *Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.*

*Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.*

**Artículo 122.-** *El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.*

*Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.*

*El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.*

**Artículo 123.-** *La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.*

**Artículo 124.-** Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

(...)

**Artículo 127.-** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

*IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;*

*V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;*

*VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y*

*VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.*

(...)." (LFT, 2018)

### 3.2. Marco Jurídico Internacional

#### 3.2.1 Alemania

Las disposiciones de orden laboral alemanas se encuentran dispersas en diversas leyes de carácter primordialmente federal.

Es posible encontrar los primeros fundamentos en las leyes siguientes:

- **Código Civil**, se encuentran reguladas las relaciones laborales.
- **Ley de Constitución de la Empresa**, regula el derecho de los trabajadores a participar en la adopción de decisiones a nivel de establecimiento por conducto de los comités de empresa.
- **La Ley de Convenios Colectivos**, para los convenios colectivos.

Posteriormente, inherente a cuestiones específicas se confeccionaron leyes que atienden la regulación de lo siguiente:

- **Relaciones laborales:** Ley Federal de Vacaciones Pagadas; Ley de Promoción del Empleo; Ley de Protección del Empleo; Ley por la que se rige el pago de

sueldos y salarios en días feriados y en caso de enfermedad; Ley de Protección contra el Despido; Ley sobre el Traslado Comercial de Empleados.

- **Formación profesional:** Ley de Formación Profesional; Ley sobre Tiempo Parcial y Plazo Fijo.

- **Seguridad e higiene en el trabajo y condiciones de trabajo:** Ley de Protección de la Maternidad; Ordenanza sobre la Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo; Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes; Ley sobre Horas de Trabajo; Ley sobre pago de subsidios y concesión de licencias para cuidado infantil; Ordenanza sobre Insolvencia;

- **Solución de Conflictos Individuales:** Ley de Tribunales Laborales; Código de Procedimiento Civil.

### **Jornada**

Alemania establece su jornada mínima laboral dentro de las disposiciones de Ley sobre Horas de Trabajo (WTA), Ley de Protección por Maternidad (MPA) y Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes (YWPA).

La jornada laboral general máxima en Alemania es de 8 horas como en México, puede ser extensiva a 10, y comprende un periodo de tiempo ininterrumpido en el que el trabajador está al servicio de su Patrón. Sin embargo, dentro de los contratos colectivos se han pactado entre 38.5 y 35 horas semanales.

### **Descanso**

Son los días domingo y feriados

### **Vacaciones Pagadas**

24 días por año sin contar domingos y feriados. Estos días pueden ser extensivos mediante los contratos colectivos de trabajo a 4 y 6 semanas por año, e incluso más.

### **Salario**

En Alemania no se ha estipulado un salario mínimo. Los mismos son fijados mediante contrato individual de trabajo y no pueden ser inferior, al mínimo pactado a través de los contratos colectivos.

### **Participación en las utilidades de la empresa**

No se encuentra evidencia sobre este punto

### **Convenios colectivos**

Regulados en la Ley sobre convenios colectivos. Tienen primordialmente el objeto de:

1. Proteger, mediante la fijación de supuestos mínimos legales.
2. Racionalizar, porque regula el orden y procura la uniformidad de la vida laboral
3. Pacificar, de manera que se prohíben los conflictos laborales cuyos asuntos se encuentren ya convenidos o tratados dentro del convenio respectivo.

### **Otros principios**

Libertad de asociación, protección a jóvenes, menores y mujeres embarazadas.

### **3.2.2. España**

El derecho laboral español obedece a un conjunto de leyes ordenadas de manera jerárquica. Lo anterior derivado de las siguientes fuentes:

- Constitución Española
- OIT
- Derecho comunitario originario:
  1. Tratado de París
  2. Tratado de Roma
  3. Acuerdos de la Unión Europea
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley Orgánica de libertad Sindical
- Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral

- Ley de Previsión de Riesgos Laborales
- Convenios Colectivos
- Convenios Colectivos Estatutarios
- Convenios Colectivos Extraestatutarios
- Costumbre

En los artículos 35 y 40 de la Constitución Española se encuentran los primeros fundamentos del derecho del trabajo.

### ***“Artículo 35.”***

1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
2. *La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*” (Constitución Española, 2011)

### ***“Artículo 40.”***

1. *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*
2. *Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*” (Constitución Española, 2011)

### **Salario**

El salario mínimo obedece a los criterios establecidos en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, estos son:

- Índice de precios de consumo
- Productividad media nacional alcanzada
- Incremento de la participación del trabajo en la renta nacional
- Coyuntura económica general

El Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017 fijó el salario mínimo para 2018 en España en las cantidades que siguen:

- Salario mínimo diario: 24.53 Euros
- Salario mínimo mensual: 735.90 Euros
- Salario mínimo anual: 10,302.60 Euros

En el salario mínimo anual, se consideran 14 meses debido a que el trabajador tiene derecho a recibir dos gratificaciones extraordinarias por año; una con motivo de la fiesta de Navidad y la otra de acuerdo al mes que se pacte dentro del convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes legales de los trabajadores. El monto otorgado por este concepto puede ser diferido en doce meses, dando como un total mínimo anual, la suma de catorce mensualidades.

Las autoridades españolas en materia laboral han constituido un fondo de Garantía Salarial para responder al trabajador ante contingencias de la empresa, como sería el caso de insolvencia o concurso del empresario, indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador con motivo de despido o extinción de contratos, siempre que tales derechos se encuentren reconocidos mediante sentencia, auto o acto de conciliación judicial o resolución administrativa; entre otras. El Fondo de Garantía Salarial, se encuentra regulado en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y es un medio de garantía salarial de las contempladas en el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Jornada**

La jornada máxima semanal es de cuarenta horas para los trabajadores de dieciocho años en adelante; de ocho horas diarias continuas para menores de dieciocho.

Corresponde un descanso ininterrumpido entre jornada de al menos doce horas.

Cada seis horas de trabajo en los trabajadores de dieciocho años en adelante, corresponde un descanso mínimo de quince minutos. Para los menores de dieciocho, el descanso será de treinta minutos, después de cuatro horas y media.

El tiempo extraordinario no puede superar ochenta horas al año, salvo que se pacte otra cosa.

La jornada nocturna es de ocho horas máximo y están prohibidas las horas extraordinarias.

### **Descanso**

- **Descanso semanal**

Corresponde un día y medio de descanso semanal que puede ser acumulable por períodos de hasta catorce días. Por regla general estos descansos son, sábado en la tarde o lunes en la mañana y el domingo completo. Los menores de dieciocho años tendrán al menos dos días de descanso semanales.

- **Descanso por fiestas**

Durante el año se fijarán días festivos, los cuales no excederán de catorce. Las comunidades autónomas pueden señalar los días que de acuerdo a su tradición le sean propias sin rebasar dicha cantidad al año en sustitución a las del ámbito nacional.

- **Ausencias legales**

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores de España, regula la cantidad de días en que el trabajador podrá ausentarse con goce de sueldo atendiendo a diversos criterios, entre los que se encuentran:

- Quince días por matrimonio
- Dos a cuatro por nacimiento, fallecimiento, muerte o enfermedad de parientes de hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad.
- Un día por traslado de domicilio habitual.

- El tiempo requerido para cumplir con deberes inexcusables de carácter público y personal.
- Los demás contemplados en el artículo 37 de los Estatuto de los Trabajadores.

## **Vacaciones**

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece un periodo vacacional mínimo de treinta días naturales.

Si el periodo vacacional acordado coincide con algún periodo de ausencia ya sea por incapacidad o cualquier otro criterio de los estipulados en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a otro periodo vacacional.

### **3.2.3. Estados Unidos**

Estados Unidos mantiene un compilado legal en materia de trabajo integrado por leyes federales y estatales, entre las que se encuentran:

- *Fair Labor Standards Act of 1938*: es la ley federal que regula las condiciones de trabajo mínimas.
- *Employer Retirement Income Security Act*: se encarga de fijar los estándares para el funcionamiento y la operación de la pensión y cobertura médica proveída por las empresas a sus empleados.
- *Ocupacional Safety and Health Act*: regula las condiciones de seguridad en el trabajo.
- *Family and Medical Leave Act*: ley por decreto de cada uno de los estados que establece los supuestos bajo los cuales los empleados tienen derecho a tomar una licencia sin goce de sueldo por 12 y hasta 26 semanas.

## **Jornada**

De acuerdo con la sección 207 de la *Fair Labor Standards Act of 1938*, por regla general la jornada laboral máxima por el salario mínimo es de cuarenta horas semanales.

Tratándose de las condiciones pactadas mediante contratos colectivos de trabajo, de empresas locales de propiedad y control independientes dedicadas a la distribución de productos petrolíferos, así como empleos cuya naturaleza horaria es irregular, entre otras modalidades distintas a los trabajadores dedicados a empresas de/o relacionadas con el comercio, la jornada máxima puede fijarse en mil cuarenta horas dentro de un periodo de veintiséis semanas consecutivas. Asimismo, mediante contrato colectivo durante un periodo de cincuenta y dos semanas consecutivas debe garantizarse un mínimo laborable de mil ochocientas cuarenta horas y un máximo de dos mil doscientas cuarenta horas.

El pago por tiempo extra deberá ser de 1 a 1 ½ veces el salario mínimo por hora trabajada.

Por disposición federal, ante el periodo de lactancia de una trabajadora, el empleador debe proveer, un periodo de tiempo razonable para amamantar a un niño de hasta un año de edad, cada vez que necesite, así como un lugar aparte del baño, sin visibilidad ante terceros y libre de intrusión de otros trabajadores y del público en general. Ello, sin que pueda exigirse ningún tipo de compensación de tiempo derivado de dicho concepto.

Quedando exentas de lo anterior, las empresas que tengan menos de cincuenta empleados, siempre que aquello implique alguna dificultad o gasto excesivo en relación al tamaño y los recursos financieros, la naturaleza o estructura del negocio del empleador.

Dicha disposición no se aplica en caso de existir alguna ley estatal que provea mejores condiciones en protección de los empleados bajo el mismo concepto.

## **Salario**

El salario mínimo, de conformidad con la sección 206 de la “*Fair Labor Standards Acto f 1938*” es de 7.25 dólares por hora, a partir del 24 de julio de 2009 para los trabajadores de veinte años en adelante y de 4.25 dólares por hora para los menores de esa edad.

### **Vacaciones**

La ley de trabajo estadounidense no provee un periodo vacacional obligatorio. El pago de las vacaciones, las bajas por enfermedad y los días feriados nacionales quedan sujetos a la negociación entre el empleado y el empleador.

Al respecto, varios artículos refieren que las vacaciones para los norteamericanos no son un derecho sino un beneficio. Un alto porcentaje de trabajadores, a pesar de tener la opción de tomar vacaciones deciden no hacerlo.

### **Descansos**

Además de los recreos por lactancia, la ley no fija un periodo mínimo de descanso, dejando al arbitrio de los empleadores, la asignación al interior de su negocio.

Por otro lado, se contemplan licencias que de acuerdo con la “*Family and Medical Leave Act*” de cada Estado, será de doce semanas laborales en un periodo de doce meses, sin goce de sueldo, para: (i) el nacimiento y cuidado del recién nacido de un empleado; (ii) para la colocación con el empleado de un niño para adopción o cuidado de crianza; (iii) para cuidar a un miembro de la familia inmediata (cónyuge, hijo o parente) con una condición de salud grave; o (iv) tomar licencia médica cuando el empleado no puede trabajar debido a una condición de salud grave.

Lo anterior, siempre y cuando el trabajador haya laborado de doce meses y mil doscientas cincuenta horas como mínimo en la empresa.

### **3.2.4. Canadá**

El derecho canadiense se deriva del *Common Law* anglosajón, y encuentra sus principales fundamentos en materia de derecho del trabajo en el código de trabajo, el

“*Canada Labour Code 1985*”, cuyas disposiciones en materia de condiciones laborales se integran de conformidad con la última reforma de 12 de diciembre de 2017, vigente al 26 de septiembre de 2018.

### **Jornada**

De acuerdo con la parte III, división I, referente a las horas de trabajo del *Canada Labour Code*, se establece una jornada máxima de ocho horas al día y de cuarenta a cuarenta y ocho horas semanales, dependiendo de la naturaleza del trabajo, por el salario mínimo.

Cuando la naturaleza del trabajo en un establecimiento industrial requiera la distribución irregular de horas para la prestación del trabajo, se fijará el máximo de horas promedio por un periodo de dos o más semanas.

En el caso de que un feriado se interponga en una semana laboral, la jornada máxima deberá reducirse de manera proporcional.

Por otro lado, la legislación canadiense otorga derecho de votación a los trabajadores de un mismo empleador, para que éste pueda realizar un cambio en las horas en que dichos trabajadores deberá prestar sus servicios. En este sentido, el cambio horario trascenderá sólo si el 70% de los trabajadores vota a favor. De lo contrario, el empleador deberá revertir el horario laboral al estado en que se encontraba previo al cambio dentro de los treinta días siguientes a los resultados de la votación.

El pago por tiempo extra deberá ser de 1 a 1 ½ veces el salario mínimo por hora trabajada.

### **Salario**

En apego a la parte III, división II, del *Canada Labour Code*, el salario mínimo es fijado con base en lo siguiente:

- La legislatura de la provincia donde el empleado es contratado. Esto significa que no existe un salario mínimo general, sino que este varía de acuerdo a

cada estado o provincia. El salario mínimo va desde 10.85 dólares canadienses a 15 dólares canadienses por hora de trabajo.

- Ocupación, estatus y experiencia laboral.
- Edad.

## **Vacaciones**

Lo inherente a las vacaciones anuales se regula en la parte III, división IV del *Canada Labour Code*.

Por un periodo de uno a cinco años, el empleado que haya prestado su trabajo al mismo empleador tiene derecho a recibir por este concepto el 4% de su salario anual, o bien, dos semanas de vacaciones pagadas. A partir de los seis años consecutivos el derecho del trabajador es a percibir el 6% de su salario anual o tres semanas de vacaciones pagadas.

Los feriados no están incluidos en el cómputo vacacional. Esto implica que el empleador deberá pagar el salario adicional en proporción a los feriados que coincidan dentro del mismo.

## **Descansos**

Durante un año de trabajo se contemplan los siguientes feriados:

- Año nuevo;
- día de Canadá;
- día de la conmemoración;
- Navidad y día después de Navidad.

Cuando alguno de estos feriados caiga dentro de algún día inhábil laboral (como podría ser domingo), el trabajador tendrá derecho al día de descanso proporcional pagado dentro del día laboral previo o posterior al día inhábil en que caiga la festividad.

Lo anterior, exceptuando a los empleados que se encuentren bajo los términos y condiciones de un contrato colectivo por virtud del cual, se concedan derecho a nueve días feriados durante el año.

Un empleador no estando sujeto a contrato colectivo puede sustituir los feriados de ley por otros siempre que al menos el 70% de los trabajadores afectados de la empresa estén de acuerdo.

Los trabajadores que hayan laborado en la empresa por un periodo de 30 días o menor no tienen derecho a feriado.

El empleado que deba trabajar en feriado tendrá derecho al pago del día por concepto de feriado más una vez y media el salario por hora trabajada.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar licencias por maternidad trece semanas antes del día estimado de parto o nacimiento y diecisiete semanas después, siempre que tenga al menos seis meses consecutivos trabajando con el empleador y presente certificado médico que acredite su embarazo. Si el recién nacido es hospitalizado se extenderán los días por el tiempo de su hospitalización. Lo anterior no verá exceder las cincuenta y dos semanas.

La licencia parental por nacimiento u adopción es de sesenta y tres semanas.

Asimismo, existen otro tipo de licencias a las que el trabajador tiene derecho, como el (i) cuidado de la familia; (ii) enfermedad o condición grave del trabajador; (iii) por muerte, desaparición o crimen de un hijo menor de dieciocho años, entre otras.

### **3.3 Disyuntivas en materia legislativa laboral e incorporación de nuevas tecnologías**

En el apartado anterior se realizó un comparativo legislativo en materia laboral en Alemania, España, Estados Unidos y Canadá con las condiciones laborales nacionales.

Una vez esclarecido y bien conocida las condiciones marco que rigen las relaciones laborales nacionales como internacionales, se procederá a integrar el factor TIC, con el objeto de verificar: i) el impacto de las TIC en la vida laboral; ii) el impacto de las TIC en

un Estado de derecho laboral; iii) el modo en que las TIC afectan el balance entre la funcionalidad económica social e interés del capital y los derechos humanos, iv) criterios legislativos nacionales y extranjeros orientados a la resolución de lo anterior.

### **3.3.1. Derecho de la empresa a verificar el uso del correo electrónico empresarial VS. Derecho de privacidad e intimidad del trabajador**

Carrasco Fernández, proporciona la definición de correo electrónico de la siguiente manera:

*“En relación al correo electrónico en el ámbito laboral encontramos que Alejandra Castro Bonilla, citando a María de los Reyes Corripio Gil, define:*

*‘El correo electrónico constituye un servicio de mensajería electrónica que tiene por objeto la comunicación no interactiva de textos, datos, imágenes o mensajes de voz entre un originador y los destinatarios designados y que se desarrollan en sistemas que utilizan equipos informáticos y enlaces de telecomunicaciones’.” (2016: 108)*

En este orden de ideas, correo electrónico personal, será aquel servicio de mensajería electrónica no interactiva, cuya utilidad estará sujeta a las posibilidades de la plataforma cibernética y al enfoque que le dé el particular; mientras que, el correo electrónico empresarial estará destinado a un uso sujeto al cumplimiento de los objetivos y actividades que el empleado o trabajador deberá desarrollar con motivo de la prestación de su trabajo.

*“En relación al correo electrónico en el ámbito laboral encontramos que Alejandra Castro Bonilla, citando a María de los Reyes Corripio Gil, define:*

*‘El correo electrónico constituye un servicio de mensajería electrónica que tiene por objeto la comunicación no interactiva de textos, datos, imágenes o mensajes de voz entre un originador y los destinatarios designados y que se desarrollan en sistemas que utilizan equipos informáticos y enlaces de telecomunicaciones’.” (2016: 108)*

El comportamiento del trabajador en cuanto al uso correo electrónico dentro de la empresa puede tener las siguientes variables:

- a. El correo electrónico es otorgado por la empresa al trabajador
- b. El correo electrónico es de uso personal del trabajador y lo utiliza para fines de la empresa.

La presente disyuntiva versa sobre los siguientes cuestionamientos:

1. Si la facultad de control y vigilancia que tiene el empleador respecto de su empresa lo legitima para tener acceso a los correos electrónicos de sus empleados.
2. Si el empleador, en uso de sus facultades de control y vigilancia está legitimado para dar mismo tratamiento a una cuenta institucional que a una cuenta de correo privada.
3. ¿Qué tratamiento jurídico-legislativo se debe dar a los correos personales que son consultados desde una computadora institucional?
4. Si la información contenida en los correos, puede ser utilizada como prueba durante un juicio laboral o en un procedimiento penal.

Como punto de partida, se transcriben diversos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. IRRELEVANCIA DE LA PROPIEDAD DE LA COMPUTADORA PARA EFECTOS DE CONSIDERAR INTERCEPTADO UN CORREO ELECTRÓNICO.** Para efectos de la protección constitucional del derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, no es posible afirmar que alguien se encuentra legitimado para interceptar el correo electrónico de un tercero, al ser de su propiedad la computadora desde la que se accedió a la cuenta de correos. Esto es así, ya que una de las principales características del correo electrónico es su virtualidad y su ubicuidad, en tanto que se puede acceder a él desde cualquier computadora conectada a la red. En esta lógica, lo relevante para efectos de su protección constitucional, es el proceso comunicativo en sí mismo, con independencia del tipo de computadora a través de la cual se acceda a la cuenta o de quién sea el propietario del ordenador, cuestiones meramente accidentales. (SCNJ, 2011: 217)

**DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. MEDIOS A TRAVÉS DE LOS CUALES SE REALIZA LA COMUNICACIÓN OBJETO DE PROTECCIÓN.** Tradicionalmente, las comunicaciones privadas protegidas en sede constitucional han sido identificadas con la correspondencia de carácter escrito, que es la forma más antigua de comunicarse a distancia entre las personas. De ahí que en el penúltimo párrafo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se señale que "la correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas estará libre de todo registro". Sin embargo, la expresa referencia a las comunicaciones postales no debe interpretarse como una relación cerrada. En primer término, es necesario señalar que nuestra Constitución no limita los medios a través de los cuales se puede producir la comunicación objeto de protección del derecho fundamental en estudio. Esto resulta acorde con la finalidad de la norma, que no es otra que la libertad de las comunicaciones, siendo que ésta puede ser conculcada por cualquier medio o artificio técnico desarrollado a la luz de las nuevas tecnologías. Del tradicional correo o telégrafo, pasando por el teléfono alámbrico y el teléfono móvil, hemos llegado a las comunicaciones que se producen mediante sistemas de correo electrónico, mensajería sincrónica o instantánea asincrónica, intercambio de archivos en línea y redes sociales. Las posibilidades de intercambio de datos, informaciones y mensajes se han multiplicado por tantos programas y sistemas como la tecnología es capaz de ofrecer y, por lo tanto, también las maneras en que dichos contenidos pueden ser interceptados y conocidos por aquellos a quienes no se ha autorizado expresamente para ello. En definitiva, todas las formas existentes de comunicación y aquellas que sean fruto de la evolución tecnológica, deben quedar protegidas por el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. (SCN, 2011: 217)

**DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. MOMENTO EN EL CUAL SE CONSIDERA INTERCEPTADO UN CORREO ELECTRÓNICO.** El correo electrónico se ha asemejado al correo postal, para efectos de su regulación y protección en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, es necesario identificar sus peculiaridades a fin de estar en condiciones de determinar cuándo se produce una violación a una comunicación privada entablada por este medio. A los

efectos que nos ocupan, el correo electrónico se configura como un sistema de comunicación electrónica virtual, en la que el mensaje en cuestión se envía a un "servidor", que se encarga de "enrutar" o guardar los códigos respectivos, para que el usuario los lea cuando utilice su operador de cuenta o correo. La utilización del correo electrónico se encuentra supeditada a una serie de pasos determinados por cada servidor comercial. Así, es necesario acceder a la página general del servidor en cuestión, donde se radican todos los mensajes de la cuenta de correo contratada por el titular. Esta página suele estar compuesta por dos elementos: el nombre de usuario (dirección de correo electrónico del usuario o login) y la contraseña (password). De vital importancia resulta la contraseña, ya que ésta es la llave personal con la que cuenta el usuario para impedir que terceros puedan identificarla y acceder a la cuenta personal del usuario. La existencia de esa clave personal de seguridad que tiene todo correo electrónico, lo reviste de un contenido privado y por lo tanto investido de todas las garantías derivadas de la protección de las comunicaciones privadas y la intimidad. En esta lógica, se entenderá que un correo electrónico ha sido interceptado cuando -sin autorización judicial o del titular de la cuenta-, se ha violado el password o clave de seguridad. Es en ese momento, y sin necesidad de analizar el contenido de los correos electrónicos, cuando se consuma la violación al derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. No sobra señalar, que si bien es cierto que un individuo puede autorizar a otras personas para acceder a su cuenta -a través del otorgamiento de la respectiva clave de seguridad-, dicha autorización es revocable en cualquier momento y no requiere formalidad alguna. Asimismo, salvo prueba en contrario, toda comunicación siempre es privada, salvo que uno de los intervenientes advierta lo contrario, o bien, cuando de las circunstancias que rodean a la comunicación no queda duda sobre el carácter público de aquélla. (SCNJ, 2011: 218)

**CORREO ELECTRÓNICO TRANSMITIDO POR INTERNET, OFRECIDO COMO PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. VALOR PROBATORIO.** El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, entre ellos, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; consecuentemente, es permisible ofrecer el correo electrónico transmitido por internet, que constituye un sistema

*mundial de diseminación y obtención de información en diversos ámbitos. Por otra parte, dada su naturaleza y la falta de firma de la persona a la que se le imputa un correo electrónico, ello trae como consecuencia que no se tenga la certeza de que aquél a quien se atribuye su envío a través de la red sea quien efectivamente lo emitió y dirigió al oferente, por lo que si es objetado no puede perfeccionarse mediante la ratificación de contenido y firma, de conformidad con el artículo 800 del mismo ordenamiento legal, que dispone que cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor. De lo que se sigue que ese medio de prueba por sí solo carece de valor probatorio ante la imposibilidad de su perfeccionamiento, además, si dicho correo electrónico no es objetado, ello no trae como consecuencia que tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio, cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo con las demás pruebas que obren en autos. (SCNJ, 2004: 1425)*

Como pudo advertirse, de conformidad con el criterio de los tribunales de mayor jerarquía en nuestro país, la facultad de control y vigilancia que tiene el empleador con respecto a su empresa, no está por encima del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, esto incluye el supuesto de que el trabajador acceda a su correo personal a través de equipos proporcionados por el empleador.

Lo anterior, dado que una de las principales características del correo electrónico es su virtualidad y su ubicuidad, en tanto que se puede acceder a él desde cualquier computadora conectada a la red.

Por lo tanto, al ser el correo electrónico una herramienta o un medio de comunicación cuyo acceso es restringido mediante un usuario y contraseña, adquiere el carácter de privado; con lo cual, el titular de la cuenta deberá ser amparado por el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

En este orden de ideas, se considerará violentado el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas cuando el correo electrónico sea interceptado por un tercero, sin contar con autorización del titular de la cuenta o de la autoridad competente.

En dicho caso, la información contenida en los correos electrónicos, no son objeto de estudio judicial.

Por cuanto hace al valor probatorio de la información contenida en el correo electrónico, al carecer de una firma que identifique y de certeza de su emisor, carece, entonces, de valor probatorio, pues su perfeccionamiento no resulta posible.

No obstante lo anterior, la doctrina exige el sometimiento de tales determinaciones a nuevo estudio. Carrasco Fernández expone las cuestiones a considerar de la siguiente manera:

“En el ámbito laboral encontramos vertientes que aunque en algún momento pueden armonizar por lo general se encuentran totalmente separadas, en colisión y en contrapunto; mismas que son las siguientes:

- Existe un interés legítimo de la empresa a utilizar el correo electrónico en virtud de las ventajas que proporciona en el desempeño de las labores diarias por parte de su personal y que el mismo sea utilizado en forma correcta. Para uso exclusivo de las funciones que el trabajador debe desempeñar en el centro de trabajo y para el cual fue contratado.
- También existe el derecho a la intimidad o privacidad de la información de los trabajadores.
- El uso del correo electrónico en forma indebida por parte del trabajador establece las siguientes modalidades:
  - Uso del E-mail de la empresa en sus horas de trabajo para asuntos personales.
  - Uso del E-mail de la empresa fuera de la jornada de trabajo para asuntos personales.
  - Uso del E-mail con fines sindicales para comunicaciones con sus agremiados.
  - Uso del E-mail de la empresa por parte del trabajador para comunicarse con su sindicato.

- Uso del E-mail de la empresa para diversos fines no laborables como son: labor de proselitismo político, religioso, fines comerciales, etcétera

Por lo tanto, los problemas que se generan por el uso indebido del e-mail por parte del trabajador, entre otros son:

- Pérdida de horas de trabajo.
- Consumo descontrolado de los recursos de la empresa.
- Posible sustracción de información confidencial de la empresa por los propios trabajadores.
- Utilización de programas no autorizados.
- Virus informático.
- Difamación de empleados.
- Acoso sexual vía correo electrónico.
- E-mail, humorísticos, sexistas, obscenos, bromistas etc.
- Elaboración de proyectos comerciales para empresas competidoras etcétera.

Los efectos que producen estos y otros problemas por el uso indebido del correo electrónico son:

- Disminución de la productividad.
- Incumplimiento a clientes y proveedores.
- Pérdida de la empresa en el posicionamiento del mercado.
- Elevación de costos.
- Saturación de medios informáticos.
- Pérdida de horas de trabajo que impactan en los costos.
- Indisciplina en la organización empresarial.
- Falta de lealtad a la empresa.
- Abuso indiscriminado de recursos de la empresa.
- Pérdida del control en los empleados de la empresa.
- Uso del equipo de la empresa.

- Vulnerabilidad de la seguridad de las comunicaciones de la empresa.
- Posibles daños al patrimonio empresarial o institucional.” (2016: 109 y 110)

Los tribunales judiciales de España, han determinado salvaguardar el derecho del empleador a verificar el uso adecuado de las herramientas proporcionadas al trabajador para desarrollar su labor.

Alejandro Orozco y Leonor Ortiz Monasterio, refieren a la Audiencia Provincial de Madrid de 2011, en los siguientes términos:

*“(...) un empleador puede acceder libremente a las comunicaciones por correo electrónico que ha tenido el trabajador con el equipo proporcionado por la empresa, sin previo aviso y sin el consentimiento del empleador, incluso si el empleador no prohibió el uso de la computadora para fines personales y si no existe una política de control de la computadora. Según el fallo, la computadora es la herramienta que se utiliza para ejecutar un puesto de trabajo y por lo tanto, el empleador puede verificar su uso adecuado.” (2014: párrafo 8)*

La sentencia 170/2013 del 7 de octubre de 2013 emitida por el Tribunal Constitucional de España, determinó que no tiene razón de ser la restricción del control del correo empresarial del trabajador, máxime tratándose de información que queda almacenada en el equipo que el mismo empleador proporciona como herramienta de trabajo.

*“(...) ‘no podría existir una expectativa fundada y razonable de confidencialidad respecto al conocimiento de las comunicaciones mantenidas por el trabajador a través de la cuenta de correo proporcionada por la empresa y que habían quedado registradas en el ordenador de propiedad empresarial’.” (2014: párrafo 9)*

Carrasco sostiene que el empleador tiene legítimas facultades de control y vigilancia del adecuado uso de las herramientas de trabajo que proporciona a sus empleados, no obstante, el empleador deberá estar notificado de dicha política empresarial.

*“La recomendación generada es que el empleador deberá notificar fehacientemente al empleado la política de la empresa respecto al acceso y uso del*

*correo electrónico proporcionado por ésta, con la finalidad de salvaguardar sus derechos y estar avisado que la empresa en términos del poder de control y dirección podrá verificar el uso que realice el trabajador de dicho correo electrónico; así como, deberá tener conocimiento de las consecuencias por el incumplimiento por parte del empleado del uso incorrecto o distinto al autorizado; por lo tanto, dichas condiciones deberá ser comunicadas por escrito a éste al momento de su contratación o al momento de poner a su disposición el servicio de correo electrónico.”* (2016:112)

Alejandro Orozco y Leonor Ortiz Monasterio concluyen que son las autoridades mexicanas competentes quienes deben determinar los alcances que pueda tener el uso de la tecnología en detrimento de la privacidad de los trabajadores, así como delimitar los alcances de la facultad de vigilancia de la empresa para otorgar certeza a ambas partes.

*“(…). No siempre es claro cuando una comunicación es de naturaleza laboral o de carácter personal, máxime si se utilizan indistintamente cuentas de correo institucionales o privadas. No en todos los casos los empleadores notifican a sus empleados que tienen la capacidad de monitorearlos. Tanto la normativa como los jueces mexicanos tienen una tarea por delante. Es importante que el sistema jurídico en su conjunto defina los alcances que puede tener el uso de la tecnología en detrimento de la privacidad de los trabajadores y que determine qué actividades de ‘suspensión’ ‘monitoreo’ o ‘investigación’ por parte de los empleadores son válidas. En la medida en que casos que involucren estos matices lleguen a instancias jurisdiccionales, los tribunales tendrán oportunidad de resolver y otorgar certeza a patrones y empleados.*

*En todo caso, en FTI estimamos que el avance vertiginoso de la tecnología y una dinámica laboral con un uso intensivo de la información, uno de los activos clave de toda organización, obliga a la apertura de la discusión y el debate en México. Consideramos que la preservación de los derechos esenciales de toda persona y empleado en su ambiente de trabajo es tan importante como la necesidad de que las organizaciones (empresas o entidades gubernamentales o sociales) cuenten*

*con instrumentos para proteger el buen uso de su información estratégica y su reputación, de modo que se pueda sancionar el abuso de confianza cuando se roba o fuga información con fines ajenos a los intereses de la organización. Como en muchos otros aspectos de la vida económica, política y social, lo peor es no hacer algo y quedarse en la pasividad.”* (2014: párrafo 8)

### **3.3.2 - Los trabajadores y las redes sociales**

En relación a las redes sociales, encontramos que Felipe Miguel Carrasco Fernández, citando a Manpower, expone:

*“Una red social es la relación entre más de dos personas, pero las relaciones son multidireccionales y cada una de ellas afecta las relaciones con otras personas de la misma red. Ejemplos de lo que no es una red social son los medios masivos de comunicación o el conjunto no relacionado socialmente de consumidores de un producto o servicio específicos. Una multitud no es una red, dado que las personas que la comprenden no tienen una identidad propia (son parte de la masa) ”*

*“En la red social, al contrario, cada elemento tiene una independencia de acción y capacidad de influencia que especifican qué tan fuerte y definida es la red misma.”* (2016: 143)

De lo anterior, se puede incidir que lo que caracteriza a una red social es:

- 1.- Relaciones multidireccionales de más de dos personas.
- 2.- Cada usuario de la red tiene identidad propia, independencia de acción y capacidad de influencia.
- 3.- La capacidad de influencia de cada usuario es la que especifica que tan fuerte y definida es la red misma.
- 4.- El valor principal de la red social es la capacidad de vinculación.

Asimismo, se pueden distinguir dos tipos de redes sociales: las focales y las abiertas. Las primeras, cuya plataforma está diseñada para una determinada comunidad, empresa o institución (por ejemplo, las que se desarrollan al interior y para uso exclusivo

del personal de cierta empresa), y la segunda, para el público receptor que comparta los intereses de interacción que ofrece dicha plataforma; entre las que es posible distinguir las dedicadas a la amistad y esparcimiento, tal como Facebook; a la información y entretenimiento, como Twitter y Youtube; así como las redes sociales profesionales y de negocios (Linkedin, Viadeo, etc.).

La presente disyuntiva versa sobre los siguientes cuestionamientos:

1. ¿Qué tan beneficioso o perjudicial pudiera resultar la inclusión de las redes sociales en el trabajo?
2. ¿Cuán conveniente resultaría que la empresa estableciera políticas de control y vigilancia para el uso adecuado de las redes sociales durante la jornada laboral? ¿Es deseable la imposición de medidas de disciplina que restrinjan o sancionen el mal uso que el trabajador haga de las redes sociales durante su jornada laboral?
3. ¿Puede el patrono utilizar como justa causa de despido hechos conocidos a través de las Redes Sociales? ¿Resulta esto una violación a la privacidad y a la libertad de expresión del trabajador?

*“Actualmente las empresas debaten sobre el concepto de facilitar el acceso de los trabajadores a las redes sociales o establecer su tajante prohibición generando la disyuntiva entre productividad y disciplina; bajo el primer concepto ‘debemos considerar que la estructura social es de tipo capital que para ciertos individuos o grupos puede crear una ventaja competitiva para alcanzar sus fines.”* (Carrasco, 2016: 151)

De las consideraciones desprendidas sobre el debate referente al derecho de la empresa a verificar el uso del correo electrónico empresarial y el derecho de privacidad e intimidad del trabajador, se arribó a una conclusión de indispensable análisis: la notificación como medida precautoria de que determinada información será verificada por la empresa a fin de obtener certidumbre del adecuado uso que el empleador hace de las herramientas de trabajo que se les proporciona, aunado al cuidado que el trabajador, en conocimiento de las políticas de control y vigilancia de la empresa, tenga respecto de

aquella información privada y personal que desee conservar al margen del conocimiento de terceros.

Los presentes cuestionamientos deben ser estudiados en conjunto con el presente debate, con tal de brindar soluciones y certeza jurídica a los intereses contradictorios de los trabajadores y empleadores.

Entonces, surge la primera interrogante:

**1. ¿Qué tan beneficioso o perjudicial pudiera resultar la inclusión de las redes sociales en el trabajo?**

Se analizará desde tres aspectos: productividad, reputación de la empresa y riesgos a la seguridad corporativa.

a) Productividad

De conformidad con TELCEL la productividad se incrementa debido al fomento de la colaboración, la baja inversión, el acercamiento de consumidores y clientes potenciales:

*“La incorporación de las nuevas tecnologías sociales en las empresas mejora la productividad al fomentar la colaboración con una baja inversión. Mayor acercamiento a los consumidores y potenciales clientes al conocer sus necesidades reales puede traducirse en mayores ventas, fortalecimiento en la presencia de la marca, por mencionar algunas de las puertas que se abren al insertar un negocio en el mercado digital.”* (2014: párrafo 5)

De acuerdo con Carrasco Fernández, crear un ambiente de confianza permitiendo el acceso a las redes sociales dentro de la empresa, aumenta la productividad de los trabajadores:

*“Los jefes que facilitan el acceso a las redes sociales (Facebook, My Space, blogs...) están contribuyendo a crear un ambiente de trabajo basado en la confianza y aumentar la productividad de sus trabajadores. ‘A esta conclusión*

*llega un estudio encargado por la empresa PopCap y dirigido por psicólogos de la Universidad de Goldsmiths.*

*El estudio es muy preciso e indica que prohibir este tipo de accesos cuesta las empresas británicas 8 mil millones de euros aunado en pérdida de productividad; 7 de cada 10 empresas del Reino Unido reconocen que han prohibido a sus empleados conectarse a redes sociales durante su horario laboral.” (2016: 152)*

Generar un “E-descanso” a través del esparcimiento en las redes sociales, de conformidad con Carrasco Fernández, también se traduce en mayor productividad:

*“Un estudio llevado a cabo por psicólogos para la empresa asegura que los ‘E-descansos en el trabajo contribuyen a aumentar la productividad de los trabajadores’.*

*‘Tomarse un descanso durante la jornada laboral reduce el estrés porque ayuda a descansar la mente. Un E-descanso son solo 10 minutos’.*

*Se han comparado los diferentes efectos que tuvieron varios tipos de descansos online por parte de la Universidad de Goldsmiths. ‘Los resultados demuestran que si los jefes apoyan a sus empleados para que tomen un descanso de diez minutos durante su jornada laboral aumentan la productividad’.*

*Otros estudios según la Universidad de Goldsmiths han sugerido que estos descansos hacen que los trabajadores prioricen y gestionen mejor su trabajo. Asimismo, verían reducidos su estrés y disfrutarían.” (2016:152)*

También es cierto que, existe un incremento gradual del tiempo destinado al uso de plataformas sociales, las empresas consideran que ello pudiera implicar una disminución de productividad, riesgo de trabajar horas extras, asimismo, en perjuicio de los trabajadores se traduce en una disminución en la compensación de bonos e incentivos de productividad y calidad para el trabajador, consumo adicional de energía eléctrica, lo que incrementaría los gastos de la empresa, entre otras; sin embargo, diversos estudios demuestran que al contrario de resultar oneroso, la inclusión de redes sociales se va a traducir en mayores ventajas para la empresa y el trabajador.

*“En la empresa 2.0 los trabajadores más conectados son los más rentables. Según la paradoja de la productividad, la tecnología no mejora el rendimiento laboral. Sí lo consigue en cambio, la información y las redes sociales”*

(...)

*Las tecnologías de la información para Freire: ‘Mejoran la productividad al facilitar la multimedia. Los trabajadores mejor conectados no acaban antes sus proyectos, pero trabajan en varios a la vez, el resultado neto es que acaban siendo más productivos, la menos hasta un límite.’” (Carrasco, 2016: 153)*

Para Manpower, citado por Carrasco:

*“(...) en más de la mitad de las organizaciones en México, los responsables de la gestión del talento consideran ya que las RSIs son una herramienta para el trabajo y no un distractor (...) y se piensa más de esta forma en las organizaciones grandes (que es donde se limita más el acceso).” (2016: 153)*

b) Reputación de la empresa

En palabras de Carrasco Fernández:

*“Invertir en redes sociales es mejorar contactos y generalmente en desarrollar capacidades comerciales de innovación y de colaboración pero esto es muy difícil de demostrar especialmente en una empresa donde la rentabilidad se suele medir en términos de trabajo realizado y clientes satisfechos.” (2016: 148)*

Asimismo, destaca entre los mayores beneficios, la obtención de presencia de la empresa en diversas plataformas que sustituye masivamente el “boca en boca”, y se obtienen ventajosas estrategias de marketing publicitario a menores costos y mayor rendimiento; los cuales a continuación se enlistan:

- *Llevar un mensaje a casi el 95% de la población mundial.*
- *Segmentar los grupos objeto a los cuales se quiere comunicar el mensaje.*

- *Crear un canal de comunicación de doble vía en la que las personas puedan interactuar con la marca.*
- *Exponer la personalidad de la marca y aprovechar a quienes se sienten identificados con ella para convertirlos en embajadores de la marca.*
- *La marca estará presente comunicando un mensaje sin que éste se perciba como publicidad o una venta directa.*
- *Los seguidores pueden referenciar la marca a sus amigos o familiares.*
- *Se muestran las bondades del producto y casos de éxito.” (TELCEL, 2014: párrafo 11)*

Manpower, citado por Carrasco:

*“Algunas organizaciones utilizan las RSIs (tipo intranet) para la creación de grupos de comunicación interna, que permiten hacer llegar mensajes de manera efectiva, promoviendo la participación, organización de eventos, notificando sobre el acceso a recursos que facilitan el trabajo etc.” (2016: 148)*

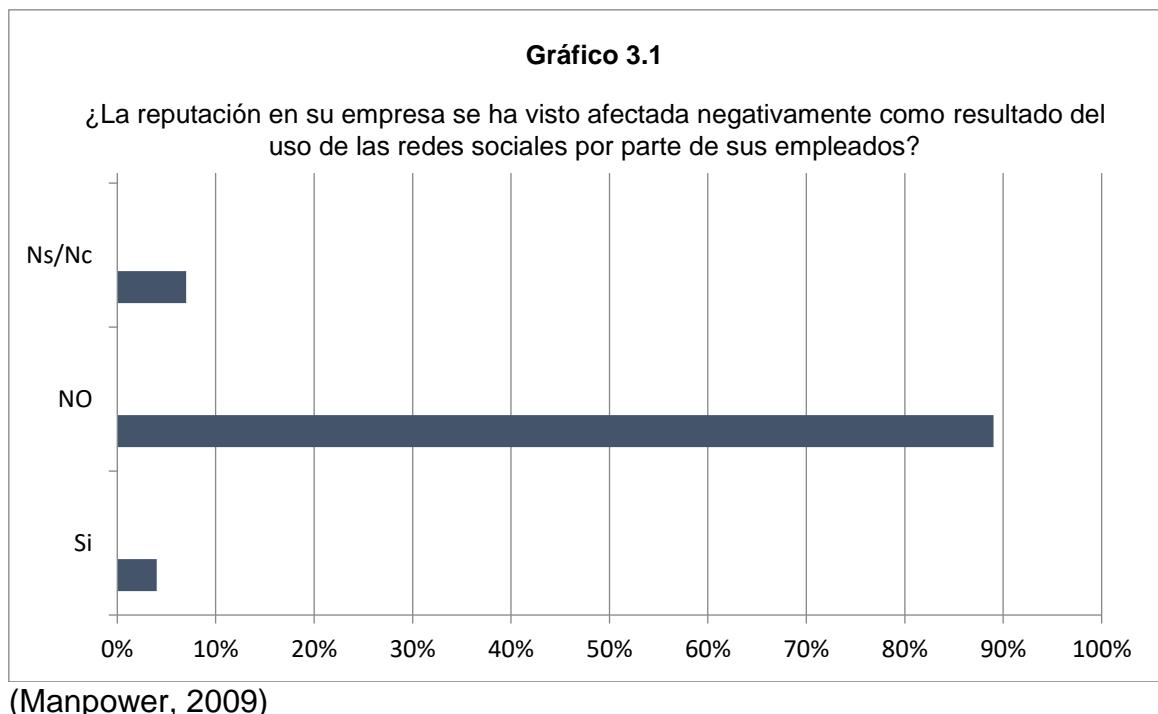
Las redes sociales pueden convertirse en una gran herramienta de trabajo, no sólo por cuestiones de marketing o para acelerar el trabajo a través de la inmediatez en las tareas que se realizan en las plataformas. Además, repercute en el potencial de adaptación de la empresa a las nuevas realidades del mercado, acorde a los nuevos escenarios globales surgidos como consecuencia de la globalización, revolución de las tecnologías de la información y comunicación, la crisis del estado benefactor y del capitalismo y el surgimiento de la denominada sociedad-red.

No obstante lo anterior, debido al mismo potencial de difusión y conexión inmediata que tienen las plataformas que beneficia a los empresarios, emergen altos riesgos, puesto que la consecuencia de un inadecuado uso se puede traducir en el deterioro de la imagen de la marca, corporación, empleador, directivos o personal y que proyectos futuros e información confidencial sean revelados.

*“Por su parte Deloitte establece que: ‘existe un gran riesgo para la reputación en este tipo de páginas. De esta manera el 74% de los encuestados creen que es fácil*

*dañar la reputación de una marca a través de sitios como Facebook, Twitter y YouTube'.*" (Carrasco, 2016: 159)

Un estudio realizado por *Manpower Professional* revela que sólo el 4% de los empresarios mundiales afirma que su reputación ha quedado dañada en algún momento por el hecho de que sus empleados usaran redes sociales.



*"A pesar de algún incidente ocasional destacado, los posibles daños a la reputación de una empresa, pueden ser más leves de lo que muchos creen."*

(Manpower, 2010:3)

c) Riesgo a la seguridad corporativa.

Con respecto a la cantidad de información que se comparte:

*"Una reciente encuesta según Computerworld:*

'Efectuada por Sophos, compañía de seguridad tecnologías de la información de control de contenidos, revela que el 63% de los administradores de sistemas se muestran preocupados ante el hecho de que sus empleados pueden compartir demasiada información personal a través de las redes sociales, poniendo la infraestructura corporativa en situación de riesgo'

La investigación de *Sophos* para *Computerworld*:

'También revela que aunque un tercio de las organizaciones todavía considera la productividad como la principal razón para controlar el acceso de los empleados a las redes sociales, lo cierto es que amenazas como el malware o la fuga de datos están ganando protagonismo.'

*Sophos*, ofrece cinco consejos para combatir los peligros de las redes sociales:

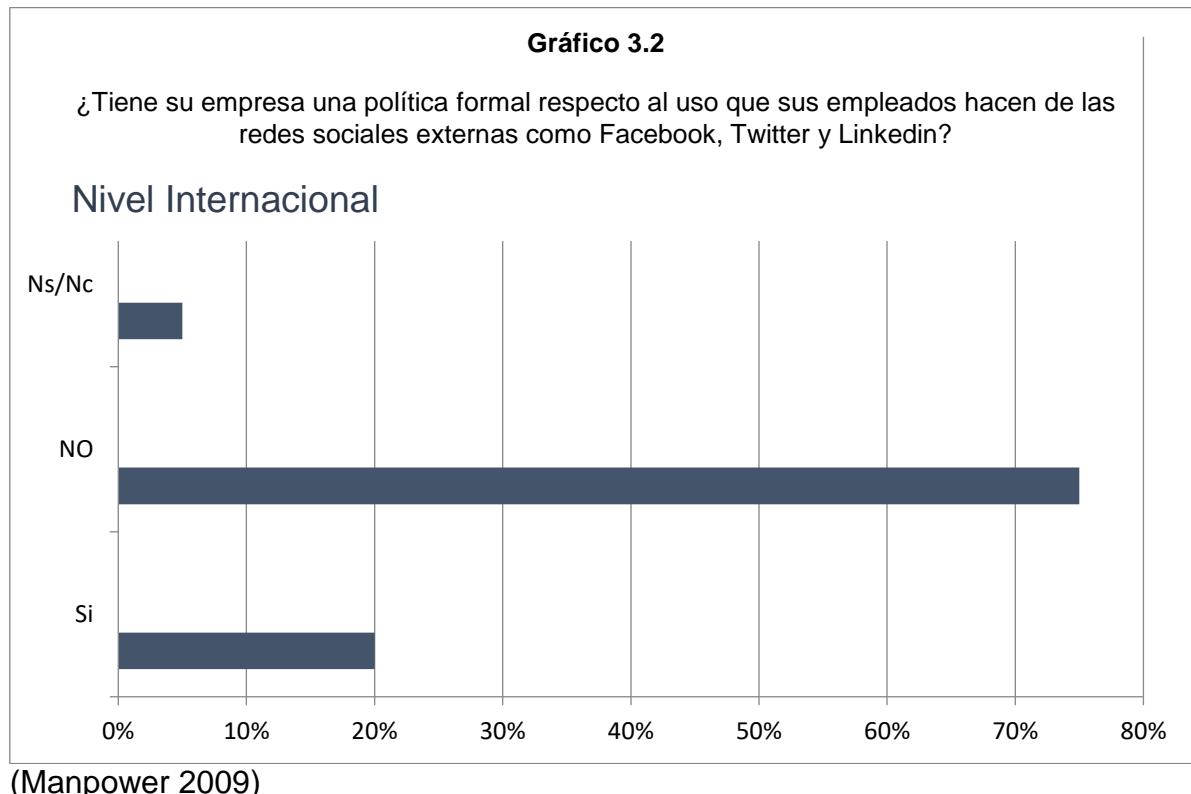
1. Educar a los trabajadores sobre los riesgos que entraña el acceso a determinados sitios sociales.
2. Considerar la posibilidad de realizar un filtrado de acceso a determinados sitios de redes sociales en determinadas ocasiones.
3. Comprobar la información que su organización y el personal comparten en la red, y en el caso de que se trate de datos cruciales que atañen al negocio, evaluar la situación y actuar de manera apropiada.
4. Revisar regularmente la configuración de seguridad web 2.0 para que los usuarios únicamente puedan compartir con terceros información laboral de confianza para ambas partes.
5. Poseer una solución de seguridad actualizada capaz de escanear proactivamente sitios web en busca de *malware*, *spam* o *phishing*."

(Carrasco, 2016: 157 y 158)

2. **¿Cuán conveniente resultaría que la empresa estableciera políticas de control y vigilancia para el uso adecuado de las redes sociales durante la jornada laboral? ¿Es deseable la imposición de medidas de disciplina**

**que restrinjan o sancionen el mal uso que el trabajador haga de las redes sociales durante su jornada laboral?**

De acuerdo con un estudio realizado por Manpower Professional en 2009, el 20% de las empresas mundiales ha establecido políticas formales respecto del uso que sus empleados hacen de las redes sociales externas como *Facebook*, *Twitter* y *Linkedin*.



*“Efectivamente, las redes sociales suscitan preocupaciones reales sobre los efectos que pueden provocar en términos de productividad, reputación y seguridad de las empresas.*

*Nuestro estudio revela que 1 de cada 5 empresas ha establecido una política formal sobre el uso de las redes sociales externas por parte de los empleados, principalmente para evitar la pérdida de productividad.”* (Manpower, 2010:4)

Carrasco, considera que las empresas deben establecer políticas empresariales de conformidad con los trabajadores y sindicatos que permitan y al mismo tiempo limiten la modalidad de uso de las redes sociales durante la jornada laboral.

*“Otras opciones establecidas por algunas empresas mexicanas ha sido incluir dentro del reglamento interior de trabajo, específicamente en el capítulo de prohibiciones de los trabajadores, un artículo fijando la prohibición del uso de medios electrónicos de la empresa para fines distintos a los del puesto encomendado o al trabajo que debe desempeñar el empleado; por tal motivo con fundamento en los artículo 422 a 425 de la Ley Federal del Trabajo que establecen disposiciones legales para el reglamento interior de trabajo se ha fundamentado dicha disposición para generar una sanción que puede ser suspensión de 1 a 8 días al trabajador por hacer uso de redes sociales durante la jornada laboral y en otras ocasiones, en virtud de la prohibición en el reglamento interior, la rescisión laboral sin responsabilidad para la empresa (...)”* (2016: 158)

**3. ¿Puede el patrono utilizar como justa causa de despido hechos conocidos a través de las Redes Sociales? ¿Resulta esto una violación a la privacidad y a la libertad de expresión del trabajador?**

Importante, para analizar esta disyuntiva, se parte de lo evidente, esto es responder de manera afirmativa como se inserta: \_Se puede utilizar como justa causa de despido, todas aquellas conductas en las que incurran los trabajadores que se encuentren previstas en la ley\_ con mayor exactitud, las siguientes:

**“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:**

- I. *Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;*
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;*
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;*
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;*
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;*
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*

- XIII.** *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*
- XIV.** *La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- XIV Bis.** *La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y*
- XV.** *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.” (LFT, 2018; art. 47)*

De manera, lo anterior que, si las conductas de los trabajadores corresponden a alguna de las comprendidas en las causales previamente transcritas, entonces, en principio, procedería el despido justificado.

No obstante, y la razón por la que el cuestionamiento en debate se formuló de aquella forma, es en primer momento, determinar si es lícito que el patrón acceda a la información contenida en la red social del trabajador, o por el contrario, aquello implicaría un menoscabo a su privacidad y/o una invasión a la esfera de su libertad de expresión. Ya que de actualizarse cualquiera de los dos supuestos, el conocimiento que de allí se obtuviese, procedería de una fuente ilícita y al obtenerse de una fuente ilícita, la información resultante no operaría como argumento, ni la fuente de la misma tendría valor probatorio para actualizar ante un órgano jurisdiccional, que el o los trabajadores incurrieron en una de las conductas previstas como despido sin responsabilidad para el patrón.

Lo que a discusión se inserta, son aquellas posturas que versan sobre los alcances de: I) la privacidad en relación a las redes sociales; y, II) los límites de la libertad de expresión.

## I) la privacidad en relación a las redes sociales

En este orden de ideas, se transcribirán a continuación los distintos criterios bajo los cuales nuestros más altos tribunales han basado sus determinaciones al respecto.

**"DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. MEDIOS A TRAVÉS DE LOS CUALES SE REALIZA LA COMUNICACIÓN OBJETO DE PROTECCIÓN.** Tradicionalmente, las comunicaciones privadas protegidas en sede constitucional han sido identificadas con la correspondencia de carácter escrito, que es la forma más antigua de comunicarse a distancia entre las personas. De ahí que en el penúltimo párrafo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se señale que "la correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas estará libre de todo registro". Sin embargo, la expresa referencia a las comunicaciones postales no debe interpretarse como una relación cerrada. En primer término, es necesario señalar que nuestra Constitución no limita los medios a través de los cuales se puede producir la comunicación objeto de protección del derecho fundamental en estudio. Esto resulta acorde con la finalidad de la norma, que no es otra que la libertad de las comunicaciones, siendo que ésta puede ser concubada por cualquier medio o artificio técnico desarrollado a la luz de las nuevas tecnologías. Del tradicional correo o telégrafo, pasando por el teléfono alámbrico y el teléfono móvil, hemos llegado a las comunicaciones que se producen mediante sistemas de correo electrónico, mensajería sincrónica o instantánea asincrónica, intercambio de archivos en línea y redes sociales. Las posibilidades de intercambio de datos, informaciones y mensajes se han multiplicado por tantos programas y sistemas como la tecnología es capaz de ofrecer y, por lo tanto, también las maneras en que dichos contenidos pueden ser interceptados y conocidos por aquellos a quienes no se ha autorizado expresamente para ello. En definitiva, todas las formas existentes de comunicación y aquellas que sean fruto de la evolución tecnológica, deben quedar protegidas por el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas." (SCNJ, 2011: 217)

**"DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. SU ÁMBITO TEMPORAL DE PROTECCIÓN.** La inviolabilidad de las

*comunicaciones privadas, en lo que respecta a su ámbito temporal de protección, se extiende también con posterioridad al momento en el que se produce la comunicación. Esto resulta de especial importancia en aquellos casos en los que el mensaje se materializa en un objeto una vez finalizado el proceso comunicativo, ya que existen muchos medios de comunicación que, por su naturaleza, conservan el contenido de las conversaciones. Así, el artículo 16, párrafos decimosegundo y decimotercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no sólo proscribe aquellas interceptaciones de comunicaciones en tiempo real -es decir, durante el tiempo en que efectivamente se entabla la conversación-, sino también aquellas injerencias que se realizan con posterioridad en los soportes materiales que almacenan la comunicación.” (SCNJ, 2011: 220)*

**“DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. SUS DIFERENCIAS CON EL DERECHO A LA INTIMIDAD.** A pesar de ser una manifestación más de aquellos derechos que preservan al individuo de un ámbito de actuación libre de injerencias de terceros -como sucede con el derecho a la intimidad, a la inviolabilidad del domicilio o la protección de datos personales-, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas posee una autonomía propia reconocida por la Constitución. En cuanto a su objeto, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones se configura como una garantía formal, esto es, las comunicaciones resultan protegidas con independencia de su contenido. En este sentido, no se necesita en modo alguno analizar el contenido de la comunicación, o de sus circunstancias, para determinar su protección por el derecho fundamental. Este elemento distingue claramente al derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones de otros derechos fundamentales, como es el de la intimidad. En este último caso, para considerar que se ha consumado su violación, resulta absolutamente necesario acudir al contenido de aquello de lo que se predica su pertenencia al ámbito íntimo o privado. En definitiva, lo que se encuentra prohibido por el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo decimosegundo, es la intercepción o el conocimiento antijurídico de una comunicación ajena. La violación de este derecho se consuma en el momento en que se escucha, se graba, se almacena, se lee o se registra -sin el consentimiento

*de los interlocutores o sin autorización judicial-, una comunicación ajena, con independencia de que, con posterioridad, se difunda el contenido de la conversación interceptada.”* (SCNJ, 2011: 221)

**“COMUNICACIONES PRIVADAS. EL HECHO DE QUE UNO DE LOS PARTICIPANTES DÉ SU CONSENTIMIENTO PARA QUE UN TERCERO PUEDA CONOCER SU CONTENIDO, NO IMPLICA UNA TRANSGRESIÓN AL DERECHO FUNDAMENTAL A SU INVOLABILIDAD.** El objetivo principal de proteger las comunicaciones privadas es crear una barrera de protección frente a la intromisión de terceros ajenos a éstas, por lo que basta que uno de los interlocutores levante el secreto de la comunicación para que no se vulnere el derecho fundamental de inviolabilidad de las comunicaciones privadas, en razón de que es innecesario el consentimiento de ambos o todos los comunicantes o participantes de la comunicación, ya que como partícipes son titulares autónomamente del referido derecho fundamental. Es por ello que el levantamiento del secreto de la comunicación privada por uno de los sujetos integrantes del proceso comunicante, implica que su contenido pueda emplearlo el tercero ajeno ante el cual se reveló dicha comunicación, no obstante que sea autoridad o particular y, consecuentemente, que pueda utilizarla como medio probatorio en juicio. En otras palabras, el consentimiento para difundir la comunicación o la liberación del obstáculo de privacidad, implica que el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas no pueda emplearse para proteger la información revelada.” (SCNJ, 2016: 363)

**“PRUEBA ILÍCITA. NO LA CONSTITUYE LA OBTENCIÓN DE LA IMPRESIÓN FOTOGRÁFICA DEL PERFIL DEL IMPUTADO EN UNA RED SOCIAL (FACEBOOK) EN CUYAS POLÍTICAS DE PRIVACIDAD SE ESTABLECE QUE AQUÉLLA ES PÚBLICA (LEGISLACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL).** Conforme con la tesis aislada 1a. CLVIII/2011 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIV, agosto de 2011, página 217, de rubro: “DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS.

*MEDIOS A TRAVÉS DE LOS CUALES SE REALIZA LA COMUNICACIÓN OBJETO DE PROTECCIÓN.*", todas las formas existentes de comunicación y aquellas que sean fruto de la evolución tecnológica, deben quedar protegidas por el derecho fundamental a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Ahora bien, constituye "prueba ilícita" cualquier elemento probatorio que se haya obtenido o incorporado al proceso en violación a derechos fundamentales, como son la inviolabilidad del domicilio o el secreto de las comunicaciones, de manera que cuando la prueba es obtenida mediante una conducta dolosa transgresora de derechos humanos, será espuria, y como tal, deberá privársele de todo efecto jurídico en el proceso penal en atención al respeto de las garantías constitucionales. Por otra parte, a toda persona asiste el derecho humano a la vida privada (o intimidad), cuya noción atañe a la esfera de la vida en la que puede expresar libremente su identidad, en sus relaciones con los demás, o en lo individual. Este derecho a la vida privada tiene vinculación con otros, como aquellos respecto de los registros personales y los relacionados con la recopilación e inscripción de información personal en bancos de datos y otros dispositivos, que no pueden ser invadidos sin el consentimiento de su titular. En esta tesis, partiendo de lo dispuesto en el artículo 135, párrafo penúltimo, del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, la información contenida en páginas de Internet, constituye un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio, siempre que para su obtención no se utilicen mecanismos para violar la privacidad de las personas. Bajo tal contexto, y tomando en cuenta que dentro de las políticas de privacidad que se establecen en la red social (facebook), si bien cada usuario es libre de administrar el contenido y la información que publica o comparte, no obstante, entre esos lineamientos se establece que la fotografía del perfil "es pública", por consiguiente, quien decide usar dicha red social, asume las "políticas de privacidad" que la misma determina, entre las cuales se encuentra la citada, y en ese orden, no puede calificarse como "prueba ilícita" la obtención de la impresión fotográfica del imputado cuando, para conseguirla, la ofendida no hizo otra cosa que acceder a la red social mencionada, e introducir versiones del nombre que recordaba de su probable agresor, comportamiento que bajo ninguna perspectiva

*puede calificarse como ilegal o violatorio de los derechos humanos del quejoso.”*  
(SCNJ, 2015: 3603)

Como se vio, de los criterios aludidos se incide, en primer lugar, que las comunicaciones derivadas del producto de la evolución tecnológica deben estar protegidas por el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

Asimismo, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas es extensivo, en tanto no sólo proscriben aquellas interceptaciones de comunicaciones durante el tiempo en que efectivamente se entabló la conversación, sino también las injerencias que se realicen con posterioridad en los soportes materiales que almacenen la comunicación.

A diferencia del derecho a la intimidad, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, implica la sanción de la conducta invasora con independencia del contenido de la información ilícitamente obtenida; esto es, que la violación del derecho fundamental en comento, se consuma por la simple intercepción sin válida autorización a una comunicación de carácter privado, sin importar que el contenido sea difundido con posterioridad.

Además, la protección constitucional al derecho de inviolabilidad de las comunicaciones privadas concluye con el hecho de que cualquiera de los participantes en la comunicación levante el secreto ya que cada persona integrante de la misma, es titular autónomo del derecho fundamental aludido.

Por otra parte, la información que se obtiene de una red social, en cuyas políticas de privacidad se establece que cierto contenido es público, no es ilícita; ello pues al quedar estipulado para el administrador de su plataforma en la red social que cierto contenido estará disponible para el acceso público, dicho contenido no tendrá carácter de privado o íntimo, por tal motivo, ante el acceso de algún particular, no puede alegarse una intromisión a la vida privada del titular ni una vulneración a los derechos fundamentales.

Respecto a esta última idea, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica\_ citado por María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza\_ señala que las manifestaciones y publicaciones de las redes sociales tienen cierto carácter de publicidad y por lo tanto, lo allí exteriorizado no puede estar protegido por el derecho a la intimidad.

*“El derecho a la intimidad tiene como pilar fundamental el deseo de que la información de esa persona no sea divulgada, en el momento en que la misma es publicada para que una cantidad de personas la vean, se está renunciando de hecho a este Derecho, y las consecuencias legales de tales manifestaciones pueden ser negativas para su remitente. En este sentido, en el Voto N° 2008-017086 de las diez horas y once minutos del catorce de noviembre del dos mil ocho, la Sala Constitucional señaló concretamente:*

*‘El derecho a la intimidad consagrado en el artículo 24 de la Constitución Política, se trata de un fuero de protección de la vida privada de los ciudadanos, tal y como lo ha manifestado en reiterada jurisprudencia esta Sala. La intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta ese conocimiento. Si bien, no puede menos que reputarse que lo que sucede dentro del hogar del ciudadano es vida privada, también pueda ser lo que sucede en oficinas, hogares de amigos y otros recintos privados en ese ámbito.*

*De este modo, y desde nuestro punto de vista, considerando que al realizar manifestaciones o ‘publicaciones’ en una Red Social, éstas tienen un carácter de cierta publicidad, lo ahí exteriorizado o publicado no puede verse cobijado por el Derecho a la Intimidad y podría estar sujeto a sanciones disciplinarias.” (2012: 121)*

No obstante, de conformidad con esta misma instancia costarricense, y por virtud del derecho a la intimidad, lo anterior no significa que el empleador esté autorizado a investigar aspectos de la personalidad del trabajador tales como su orientación sexual,

modo de vida, militancia política y prácticas religiosas; sino, únicamente aquellas hipótesis en donde el cumplimiento extralaboral sea contradictorio con las labores debidas.

*“(…) ‘En este orden de ideas, el derecho de la intimidad de la persona trabajadora emanado del ordinal 24 constitucional, se sitúa como un óbice para el ejercicio del poder del empresario, es decir, sirve para imposibilitar que se realicen controles de la vida personal pactada. El derecho a la intimidad constriñe al empleador a abstenerse de investigar aspectos de la personalidad del trabajador tales como su orientación sexual, modo de vida, militancia política y prácticas religiosas, puesto que estos en modo alguno condicionan la capacidad profesional, física e intelectual para el ejercicio de las labores remuneradas. Por esta razón, el control de la esfera privada del trabajador, únicamente será válida en la hipótesis que el cumplimiento extra-laboral sea contradictorio con las labores debidas’ (El énfasis es suprido)”.(Carro, 2012: 121 y 122)*

En cambio, el “Caso Ortiz Vs. Hispanics United of Buffalo, Inc. Resolución N° 3-CA-27872”, respecto del despido de cinco trabajadores de *Hispanics United of Buffalo, Inc.* (HUB), como consecuencia de comentarios negativos, publicados en *Facebook* sobre una trabajadora, quien primero había criticado el trabajo de sus compañeros en la misma plataforma; tuvo lugar en Estados Unidos de América y fue resuelto bajo el siguiente criterio:

*“(…) ‘Concluyo que las comunicaciones de uno con el otro en Facebook, como reacción a las críticas de una compañera de trabajo sobre la manera en que empleados de HUB prestan sus servicios está protegida.’*

*(…)*

*‘Los empleados tiene el derecho de discutir entre ellos los asuntos que afecten su empleo’* (…). (Carro, 2012: 119)

Con respecto al caso “*Lougheed Imports Ltd. (West Coast Mazda) V. United Food and Commercial Workers Internatiomal Union*” (Carro y Espinoza, 2012: 119), suscitado

también como consecuencia de comentarios insultantes, agresivos y ofensivos en Facebook; fue resuelto por el tribunal canadiense en los siguientes términos:

*“(...) ‘Los comentarios formulados por los reclamantes en Facebook fueron los comentarios perjudiciales sobre el negocio del Empleador’ (...)”*

*Estos comentarios fueron hechos para Facebook a casi 100 o 377 personas, incluyendo empleados.*

*Me parece con base en los hechos y el análisis en Leduc V. Romana, que los reclamantes no podían tener una expectativa seria de publicidad cuando publicaron comentarios en sus sitios web de Facebook y por lo tanto los comentarios son perjudiciales para el negocio del empleador.’ (...)”* (Carro, 2012: 119)

En España, a raíz de comentarios despectivos publicados por un trabajador en su blog, mediante sentencia 3636/2007, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña resolvió:

*“(...) ‘Estamos de acuerdo con los argumentos de la empresa recurrente de que la utilización de un medio accesible y abierto como es el blog, al que puede acceder cualquier persona ajena, implica la voluntad de difundir o publicitar su contenido por parte de quien lo promueve o utiliza. La Web-blog no va dirigida a ninguna persona en concreto y conlleva que cualquier persona tenga acceso, porque es un espacio abierto, de manera que se renuncia a la privacidad de su contenido.’ (...)”* (Carro, 2012: 120)

## II) los límites de la libertad de expresión.

La libertad de expresión es un derecho fundamental consistente en la comunicación libre y socialmente trascendente como el derecho al intercambio de opiniones e información (relacionado con el derecho a la información) entre los individuos, sin que medie restricción o censura por parte de la autoridad. En México, se encuentra regulado en los artículos 6 y 7 de la Constitución nacional. Y como se ve, los límites de este derecho son los ataques a la moral, a la vida privada o a los derechos de terceros, cuando se provoque un delito o se perturbe el derecho público.

*“Artículo 6.- La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.*

*Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.*

*(...)" (CPEUM, art.6).*

*“Artículo 7.- Es inviolable la libertad de difundir opiniones, información e ideas, a través de cualquier medio. No se puede restringir este derecho por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares, de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios y tecnologías de la información y comunicación encaminados a impedir la transmisión y circulación de ideas y opiniones.*

*Ninguna ley ni autoridad puede establecer la previa censura, ni coartar la libertad de difusión, que no tiene más límites que los previstos en el primer párrafo del artículo 6o. de esta Constitución. En ningún caso podrán secuestrarse los bienes utilizados para la difusión de información, opiniones e ideas, como instrumento del delito.” (CPEUM, art.7).*

Para mayor abundamiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció los criterios siguientes:

**“MEDIOS DE COMUNICACIÓN. SU RELEVANCIA DENTRO DEL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.** El orden constitucional mexicano promueve la comunicación libre y socialmente trascendente, pues el intercambio de información y opiniones entre los distintos comunicadores contribuirá a la formación de la voluntad social y estatal, de modo que es posible afirmar que el despliegue

*comunicativo es constitutivo de los procesos sociales y políticos. Esto evidencia el carácter funcional que para la vida democrática nacional representan las libertades de expresión e información, de forma tal que la libertad de comunicación adquiere un valor en sí misma o se convierte en un valor autónomo, sin depender esencialmente de su contenido. En efecto, la prensa juega un rol esencial en una sociedad democrática debido a que su tarea es la difusión de información e ideas sobre asuntos políticos y sobre otras materias de interés general. Consecuentemente, una condena por el ejercicio de la libertad de expresión constituye una interferencia o restricción a ese derecho, razón por la cual su constitucionalidad dependerá de que esté prevista en la ley y que sea necesaria en una sociedad democrática. Lo anterior no quiere decir que cualquier contenido resulte relevante para una sociedad democrática, por lo que no cualquier opinión o información adquiere un máximo grado de protección constitucional, situación que podría decirse, apriorísticamente, de situaciones ficticias o de procesos discursivos triviales o carentes de influencia.” (SCNJ, 2012: 2915)*

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DERECHO AL HONOR. SE ACTUALIZA SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES CUANDO SE ALEGUE UNA COLISIÓN ENTRE LOS MISMOS.** Tomando en consideración que la naturaleza del derecho a la libertad de expresión consiste de forma primordial en la manifestación de ideas y, por otro lado, que la naturaleza del derecho al honor se refiere al concepto que una persona tiene sobre sí misma o que la sociedad se ha formado sobre ella, es que resulta claro no sólo que ambos derechos fundamentales pueden gozar de eficacia en las relaciones con otros particulares, sino que, adicionalmente, puede presentarse una colisión entre los mismos. En consecuencia, en aquellos asuntos en los cuales el conflicto primigenio se origine porque un particular alegue que se ha violentado su derecho al honor, y otro particular señale que las manifestaciones combatidas se ejercieron dentro de los límites de la libertad de expresión, se tratarán de forma indefectible de casos en los cuales se actualiza la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en pugna, situación que conlleva una colisión entre los mismos, ante lo cual, el juzgador

*deberá proceder a un ejercicio de ponderación y análisis de éstos.” (SCNJ, 2013: 888)*

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DERECHO AL HONOR. EXPRESIONES QUE SE ENCUENTRAN PROTEGIDAS CONSTITUCIONALMENTE.** A juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, existe una presunción general de cobertura constitucional de todo discurso expresivo. Cuando las ideas expresadas tienen por objeto exteriorizar un sentir positivo o favorable hacia una persona, resulta inconcuso que no habría una intromisión al derecho al honor de la persona sobre la cual se vierten las ideas u opiniones. Lo mismo puede decirse de aquellas ideas que, si bien críticas, juzguen a las personas mediante la utilización de términos cordiales, decorosos o simplemente bien recibidos por el destinatario. Lo anterior evidencia que no existe un conflicto interno o en abstracto entre los derechos a la libertad de expresión y al honor. Así, el estándar de constitucionalidad de las opiniones emitidas en ejercicio de la libertad de expresión es el de relevancia pública, el cual depende del interés general por la materia y por las personas que en ella intervienen, cuando las noticias comunicadas o las expresiones proferidas redunden en descrédito del afectado, pues en caso contrario ni siquiera existiría un conflicto entre derechos fundamentales, al no observarse una intromisión al derecho al honor. Es necesario matizar que si la noticia inexacta involucra a figuras particulares en cuestiones particulares no tiene aplicación la doctrina de la “real malicia”, funcionando en su reemplazo los principios generales sobre responsabilidad civil, lo cual opera de la misma forma cuando se trate de personas con proyección pública pero en aspectos concernientes a su vida privada. Ahora bien, la relación entre la libertad de expresión y los derechos de la personalidad, como el honor, se complica cuando la primera se ejerce para criticar a una persona, de forma tal que ésta se sienta agraviada. La complejidad radica en que el Estado no puede privilegiar un determinado criterio de decencia, estética o decoro respecto a las expresiones que podrían ser bien recibidas, ya que no existen parámetros uniformemente aceptados que puedan delimitar el contenido de estas categorías, por lo cual constituyen limitaciones demasiado vagas de la libertad de expresión como para ser constitucionalmente admisibles. De hecho, el debate en temas de

*interés público debe ser desinhibido, robusto y abierto, pudiendo incluir ataques vehementes, cáusticos y desagradablemente mordaces sobre personajes públicos o, en general, ideas que puedan ser recibidas desfavorablemente por sus destinatarios y la opinión pública, de modo que no sólo se encuentran protegidas las ideas que son recibidas favorablemente o las que son vistas como inofensivas o indiferentes. Estas son las demandas de una sociedad plural, tolerante y abierta, sin la cual no existe una verdadera democracia.” (SCNJ, 2013: 540)*

**“DERECHO FUNDAMENTAL AL HONOR DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.** Toda persona física es titular del derecho al honor, pues el reconocimiento de éste es una consecuencia de la afirmación de la dignidad humana. Sin embargo, el caso de las personas jurídicas o morales presenta mayores dificultades, toda vez que de ellas no es posible predicar dicha dignidad como fundamento de un eventual derecho al honor. A juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es necesario utilizar la distinción entre el honor en sentido subjetivo y objetivo a fin de resolver este problema. Resulta difícil poder predicar el derecho al honor en sentido subjetivo de las personas morales, pues carecen de sentimientos y resultaría complicado hablar de una concepción que ellas tengan de sí mismas. Por el contrario, en lo relativo a su sentido objetivo, considerando el honor como la buena reputación o la buena fama, parece no sólo lógico sino necesario sostener que el derecho al honor no es exclusivo de las personas físicas, puesto que las personas jurídicas evidentemente gozan de una consideración social y reputación frente a la sociedad. En primer término, es necesario tomar en cuenta que las personas denominadas jurídicas o morales son creadas por personas físicas para la consecución de fines determinados, que de otra forma no se podrían alcanzar, de modo que constituyen un instrumento al servicio de los intereses de las personas que las crearon. En segundo lugar, debemos considerar que los entes colectivos creados son la consecuencia del ejercicio previo de otros derechos, como la libertad de asociación, y que el pleno ejercicio de este derecho requiere que la organización creada tenga suficientemente garantizados aquellos derechos fundamentales que sean necesarios para la consecución de los fines propuestos. En consecuencia, es posible afirmar que las personas jurídicas deben ser titulares de aquellos derechos

*fundamentales que sean acordes con la finalidad que persiguen, por estar encaminados a la protección de su objeto social, así como de aquellos que aparezcan como medio o instrumento necesario para la consecución de la referida finalidad. Es en este ámbito que se encuentra el derecho al honor, pues el desmerecimiento en la consideración ajena sufrida por determinada persona jurídica, conllevará, sin duda, la imposibilidad de que ésta pueda desarrollar libremente sus actividades encaminadas a la realización de su objeto social o, al menos, una afectación ilegítima a su posibilidad de hacerlo. En consecuencia, las personas jurídicas también pueden ver lesionado su derecho al honor a través de la divulgación de hechos concernientes a su entidad, cuando otra persona la difame o la haga desmerecer en la consideración ajena.”* (SCNJ, 2012: 2905)

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DERECHO AL HONOR. EXPRESIONES QUE SE ENCUENTRAN PROTEGIDAS CONSTITUCIONALMENTE.** A juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, existe una presunción general de cobertura constitucional de todo discurso expresivo. Cuando las ideas expresadas tienen por objeto exteriorizar un sentir positivo o favorable hacia una persona, resulta inconcuso que no habría una intromisión al derecho al honor de la persona sobre la cual se vierten las ideas u opiniones. Lo mismo puede decirse de aquellas ideas que, si bien críticas, juzguen a las personas mediante la utilización de términos cordiales, decorosos o simplemente bien recibidos por el destinatario. Lo anterior evidencia que no existe un conflicto interno o en abstracto entre los derechos a la libertad de expresión y al honor. Así, el estándar de constitucionalidad de las opiniones emitidas en ejercicio de la libertad de expresión es el de relevancia pública, el cual depende del interés general por la materia y por las personas que en ella intervienen, cuando las noticias comunicadas o las expresiones proferidas redunden en descrédito del afectado, pues en caso contrario ni siquiera existiría un conflicto entre derechos fundamentales, al no observarse una intromisión al derecho al honor. Es necesario matizar que si la noticia inexacta involucra a figuras particulares en cuestiones particulares no tiene aplicación la doctrina de la “real malicia”, funcionando en su reemplazo los principios generales sobre responsabilidad civil, lo cual opera de la misma forma cuando se trate de personas con proyección

*pública pero en aspectos concernientes a su vida privada. Ahora bien, la relación entre la libertad de expresión y los derechos de la personalidad, como el honor, se complica cuando la primera se ejerce para criticar a una persona, de forma tal que ésta se sienta agravuada. La complejidad radica en que el Estado no puede privilegiar un determinado criterio de decencia, estética o decoro respecto a las expresiones que podrían ser bien recibidas, ya que no existen parámetros uniformemente aceptados que puedan delimitar el contenido de estas categorías, por lo cual constituyen limitaciones demasiado vagas de la libertad de expresión como para ser constitucionalmente admisibles. De hecho, el debate en temas de interés público debe ser desinhibido, robusto y abierto, pudiendo incluir ataques vehementes, cáusticos y desagradablemente mordaces sobre personajes públicos o, en general, ideas que puedan ser recibidas desfavorablemente por sus destinatarios y la opinión pública, de modo que no sólo se encuentran protegidas las ideas que son recibidas favorablemente o las que son vistas como inofensivas o indiferentes. Estas son las demandas de una sociedad plural, tolerante y abierta, sin la cual no existe una verdadera democracia.” (SCNJ, 2013: 540)*

Como se ve, la libertad de expresión es un derecho fundamental cuya frontera contrasta con este otro, el derecho al honor, por cuanto, son dos derechos horizontales, osea que ninguno tiene mayor preponderancia sobre el otro. Ello quiere decir que en caso de que dos particulares aleguen en sentidos contradictorios la violación a sus derechos de libertad de expresión y violación del derecho al honor, el juzgador debe proceder a un ejercicio de ponderación y análisis del caso concreto para juzgar conforme a las circunstancias específicas del conflicto.

Se enfatiza sobre el hecho que, mediante diverso criterio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hace extensivo hacia las personales jurídicas o morales, el derecho al honor.

En este orden de ideas, nuestros más altos tribunales nos ilustraron sobre cuatro supuestos y cuatro respuestas respecto a los límites entre la libertad de expresión y el derecho al honor:

- a) Las ideas expresadas exteriorizan un sentir positivo. Bajo tal circunstancia, no hay intromisión al derecho al derecho al honor sobre el sujeto respecto del cual se vierten las ideas.
- b) Las ideas expresadas consisten en la exteriorización de críticas y juicios cordiales, decorosos o bien recibidos por el sujeto del cual se expresó la idea. En dado caso, no se invade la esfera del derecho al honor del individuo.
- c) Las expresiones proferidas redundan en descrédito de un individuo. En dicha circunstancia, puede existir un conflicto de contradicción de derechos: derecho al honor y derecho a la libre expresión de ideas.
- d) Las expresiones consisten en la difusión de noticias inexactas o falsas, o bien, aspectos privados de figuras públicas. Ante este supuesto, opera la responsabilidad civil derivada de la doctrina conocida como “Malicia efectiva” o “Real malicia”.

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN. LA CONSTITUCIÓN NO RECONOCE EL DERECHO AL INSULTO.** Si bien es cierto que cualquier individuo que participe en un debate público de interés general debe abstenerse de exceder ciertos límites, como el respeto a la reputación y a los derechos de terceros, también lo es que está permitido recurrir a cierta dosis de exageración, incluso de provocación, es decir, puede ser un tanto desmedido en sus declaraciones, y es precisamente en las expresiones que puedan ofender, chocar, perturbar, molestar, inquietar o disgustar donde la libertad de expresión resulta más valiosa. Así pues, no todas las críticas que supuestamente agravien a una persona, grupo, o incluso a la sociedad o al Estado pueden ser descalificadas y objeto de responsabilidad legal, aunque el uso de la libertad de expresión para criticar o atacar mediante el empleo de términos excesivamente fuertes y sin articular una opinión, puede conllevar una sanción que no resultaría violatoria de la libertad de expresión. En este sentido, es importante enfatizar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no reconoce un derecho al insulto o a la injuria gratuita, sin embargo, tampoco veda expresiones inusuales, alternativas, indecentes, escandalosas, excéntricas o simplemente contrarias a las creencias y posturas mayoritarias, aun cuando se expresen acompañadas de expresiones no verbales, sino simbólicas. Consecuentemente, el

*derecho al honor prevalece cuando la libertad de expresión utiliza frases y expresiones que están excluidas de protección constitucional, es decir, cuando sean absolutamente vejatorias, entendiendo como tales las que sean: a) ofensivas u oprobiosas, según el contexto; y, b) impertinentes para expresar opiniones o informaciones, según tengan o no relación con lo manifestado. Respecto del citado contexto, su importancia estriba en que la situación política o social de un Estado y las circunstancias concurrentes a la publicación de la nota pueden disminuir la significación ofensiva y aumentar el grado de tolerancia.” (SCNJ, 2013: 537)*

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN. LAS EXPRESIONES OFENSIVAS U OPROBIOSAS SON AQUELLAS QUE CONLLEVAN UN MENOSPRECIO PERSONAL O UNA VEJACIÓN INJUSTIFICADA.** Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las expresiones que están excluidas de protección constitucional son aquellas absolutamente vejatorias, entendiendo como tales las que sean: (i) ofensivas u oprobiosas, según el contexto; e (ii) impertinentes para expresar opiniones o informaciones según tengan o no relación con lo manifestado. Así, en torno al primer requisito en comento, esta Primera Sala ya ha establecido que si bien la Constitución no reconoce un derecho al insulto o a la injuria gratuita, tampoco veda expresiones que puedan resultar inusuales, alternativas, indecentes, escandalosas, excéntricas o simplemente contrarias a las creencias y posturas mayoritarias. En consecuencia, las expresiones ofensivas u oprobiosas no deben confundirse con críticas que se realicen con calificativos o afirmaciones fuertes, pues la libertad de expresión resulta más valiosa ante expresiones que puedan molestar o disgustar. Así las cosas, y tomando en consideración esta permisibilidad constitucional en torno a manifestaciones fuertes o molestas, se arriba a la conclusión de que las expresiones se pueden calificar como ofensivas u oprobiosas, por conllevar un menosprecio personal o una vejación injustificada, en virtud de realizar inferencias crueles que inciten una respuesta en el mismo sentido, al contener un desprecio personal.” (SCNJ, 2013: 557)

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN. LAS EXPRESIONES IMPERTINENTES SON AQUELLAS QUE CARECEN DE UTILIDAD FUNCIONAL EN LA EMISIÓN DE UN**

**MENSAJE.** Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las expresiones que están excluidas de protección constitucional son aquellas absolutamente vejatorias, entendiendo como tales las que sean: (i) ofensivas u oprobiosas, según el contexto; e (ii) impertinentes para expresar opiniones o informaciones según tengan o no relación con lo manifestado. Así, el segundo requisito en comento se refiere de forma indefectible a la relación que las expresiones deben guardar con las ideas u opiniones formuladas, esto es, las mismas deben encontrarse vinculadas al mensaje que pretende emitirse, pues la falta de esta exigencia relacional pondría en evidencia el uso injustificado de las expresiones y, por tanto, su impertinencia en el mensaje cuestionado. Para arribar a la anterior conclusión, en cada caso en concreto deben analizarse las manifestaciones de forma integral, así como el contexto en el cual las mismas fueron emitidas, a efecto de determinar si las expresiones tenían alguna utilidad funcional, esto es, si su inclusión en el mensaje era necesaria para reforzar la tesis crítica sostenida por las ideas y opiniones correspondientes, pues en caso contrario, las mismas resultarían impertinentes.” (SCNJ, 2013: 556)

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN. DIMENSIÓN INDIVIDUAL DE ESTE DERECHO FUNDAMENTAL.** La libertad de expresión en su dimensión individual asegura a las personas espacios esenciales para desplegar su autonomía individual. Así, se ha establecido que el contenido del mensaje no necesariamente debe ser de interés público para encontrarse protegido. En consecuencia, la dimensión individual de la libertad de expresión también exige de un elevado nivel de protección, en tanto se relaciona con valores fundamentales como la autonomía y la libertad personal. Desde tal óptica, existe un ámbito que no puede ser invadido por el Estado, en el cual el individuo puede manifestarse libremente sin ser cuestionado sobre el contenido de sus opiniones y los medios que ha elegido para difundirlas. Precisamente, la libre manifestación y flujo de información, ideas y opiniones, ha sido erigida en condición indispensable de prácticamente todas las demás formas de libertad, y como un prerequisito para evitar la atrofia o el control del pensamiento, presupuesto esencial para garantizar la autonomía y autorrealización de la persona.” (SCNJ, 2014: 233)

Por otro lado, la libertad de expresión reconoce el derecho a los participantes de un debate público a manifestar abiertamente sus expresiones aun siendo ofensivas o provocadoras, sin que ello implique que la Constitución mexicana reconozca derecho al insulto o a la injuria gratuita; en tal virtud el derecho al honor prevalece cuando las manifestaciones de los particulares sean ofensivas u oprobiosas, según el contexto y/o impertinentes en opinión o información, según tengan o no relación con lo manifestado.

Para efectos de lo anterior, se consideran expresiones ofensivas u oprobiosas a aquellas que conlleven un menosprecio personal o una vejación injustificada. Ello, no incluye expresiones que puedan resultar inusuales, alternativas, indecentes, escandalosas, excéntricas o contrarias a las creencias positivas de la mayoría, ni debe confundirse con críticas que utilicen calificativos o afirmaciones fuertes, en cuyos casos si procede la protección constitucional, debido a que la libertad de expresión es más valiosa ante las expresiones que puedan molestar o disgustar.

Por lo que respecta a las expresiones impertinentes en opinión o información, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se refiere a aquellas que carecen de utilidad funcional en la emisión de un mensaje, es decir, que no guarden relación con las ideas u opiniones formuladas, así como con el mensaje que pretende emitirse.

Aquí conviene destacar que, la protección al derecho de libertad de expresión es esencialmente extensivo a la dimensión individual. Esto quiere decir que, no de forma exclusiva debe acontecer la expresión de ideas en un debate público o que el contenido de la información sea de interés público, para convalidar la protección constitucional de este derecho; ello, puesto que la libertad de expresión también exige un elevado nivel de protección en tanto se relaciona con valores fundamentales como la autonomía y la libertad personal.

***“LIBERTAD DE EXPRESIÓN. LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LA VIDA PRIVADA DE LAS PERSONAS PUEDE AMPARARSE POR ESTE DERECHO SI SE JUSTIFICA SU INTERÉS PÚBLICO.*** El criterio de interés público debe fundarse en la información que el público considera relevante para la vida comunitaria, es

*decir, aquella que versa sobre hechos que puedan encerrar trascendencia pública y que sean necesarios para que sea real la participación de los ciudadanos en la vida colectiva. En este sentido, no puede pasar inadvertido que las personas sienten curiosidad por aspectos íntimos de otras personas, por lo que el interés público no puede estar conformado por todo aquello que la sociedad considera de interés en un sentido amplio. Una información se vuelve de interés público cuando miembros de la comunidad pueden justificar razonablemente un interés en su conocimiento y difusión. En principio, puede decirse que el discurso político es el que está más directamente relacionado con la dimensión social y las funciones institucionales que debe cumplir la libertad de expresión en un contexto democrático. Desde luego, lo anterior no quiere decir que sólo el discurso político esté amparado por la libertad de información, ya que la libertad de expresión no está confinada al ámbito de los hechos u opiniones sobre asuntos públicos o a comentar la situación de las personas que voluntariamente han buscado la luz pública.” (SCNJ, 2013: 553)*

Como se ve, en relación a la difusión de información sobre la vida privada de las personas, existe un grado de prevalencia del derecho a la libertad de expresión siempre que el contenido de la información revelada sea de interés público. Esto último es legítimo cuando miembros de una comunidad pueden justificar razonablemente un interés en su conocimiento y difusión.

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y OPINIÓN EJERCIDAS A TRAVÉS DE LA RED ELECTRÓNICA (INTERNET). RESTRICCIONES PERMISIBLES.** Conforme a lo señalado por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, el Internet ha pasado a ser un medio fundamental para que las personas ejerzan su derecho a la libertad de opinión y de expresión; por consiguiente, las restricciones a determinados tipos de información o expresión admitidas en virtud del derecho internacional de los derechos humanos, también resultan aplicables a los contenidos de los sitios de Internet. En consecuencia, para que las limitaciones al derecho humano referido ejercido a través de una página web, puedan considerarse apegadas al parámetro de regularidad constitucional, resulta indispensable que deban: (I) estar previstas por ley; (II) basarse en un fin legítimo;

*y (III) ser necesarias y proporcionales. Lo anterior, si se tiene en cuenta que cuando el Estado impone restricciones al ejercicio de la libertad de expresión ejercida a través del Internet, éstas no pueden poner en peligro el derecho propiamente dicho. Asimismo, debe precisarse que la relación entre el derecho y la restricción, o entre la norma y la excepción, no debe invertirse, esto es, la regla general es la permisión de la difusión de ideas, opiniones e información y, excepcionalmente, el ejercicio de ese derecho puede restringirse.” (SCNJ, 2017: 1439)*

**“LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y OPINIÓN A TRAVÉS DE LA RED ELECTRÓNICA (INTERNET). EL OPERADOR JURÍDICO DEBE DISTINGUIR ENTRE LOS TIPOS DE MANIFESTACIONES QUE DAN LUGAR A RESTRINGIR SU EJERCICIO.**

*Resulta imperativo que el operador jurídico tome en cuenta que existen diferencias entre el contenido ilegal en Internet que los Estados están obligados a prohibir, en virtud del derecho internacional -como lo es la pornografía infantil-, y el que se considera perjudicial, ofensivo o indeseable, pero que aquéllos no están obligados a prohibir. En este sentido, es importante hacer una clara distinción entre tres tipos de manifestaciones: (I) las que constituyen un delito según el derecho internacional; (II) las que no son punibles como delito, pero pueden justificar una restricción y una demanda civil; y (III) las que no dan lugar a sanciones penales ni civiles, pero que plantean problemas en términos de tolerancia, urbanidad y respeto por los demás. Estas diferentes categorías de contenidos plantean diversas cuestiones de principio y requieren respuestas jurídicas y tecnológicas distintas; en la primera categoría de expresiones prohibidas en Internet se vulneran a tal grado los derechos de los demás, que resulta justificable ordenar la imposición de una restricción genérica al sitio web; de hecho, el bloqueo constituye el método más común de restringir esos tipos de expresión prohibida. En todos los demás casos, es decir, tratándose de manifestaciones no tipificadas como delitos, las restricciones a la libertad de expresión e información deben referirse a un contenido concreto; de ahí que las prohibiciones genéricas del funcionamiento de las páginas electrónicas, por regla general, será una limitación inadmisible al derecho a la información en estos casos, lo que es acorde con el principio subyacente de que el flujo de información por*

*Internet debería restringirse lo mínimo posible, como lo ha sustentado la Organización de las Naciones Unidas.”* (SCNJ, 2017: 1438)

Una de las características más relevantes en el internet, es la posibilidad de romper fronteras nacionales, por lo que la evaluación de la licitud de su contenido se compone tanto de normas pertenecientes al ámbito del derecho nacional como internacional.

De conformidad con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la libertad de expresión es extensiva y aplicable a la información contenida en internet; por cuanto a sus límites, se menciona que al igual que el derecho referido en términos generales, para contar con la protección constitucional, la expresión de ideas debe estar prevista en la ley, basarse en un fin legítimo así como ser necesaria y proporcional. Por cuanto a los límites expuestos previamente, son igualmente aplicables a las plataformas virtuales, tales como las redes sociales, *blogs*, entre otros.

Se desacuerda respecto al requisito de que la información en plataformas virtuales sea necesaria y proporcional para extender la protección del derecho de libertad de expresión, ya que como se estableció en diversos criterios de la corte, limitar la expresión de ideas con base en la “necesidad” sería tanto como invadir la esfera del pensamiento autónomo y libre desarrollo de la personalidad individual.

Ahora bien, se retoma la pregunta de inicio. ¿Puede un empleador utilizar hechos conocidos a través de redes sociales para despedir un trabajador, o ello implica una invasión a la esfera de su libertad de expresión?

Del análisis derivado de los criterios jurisdiccionales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pudo observarse que la protección a la libre expresión de ideas ya sea en una dimensión particular o de interés público o social, se extingue en los casos en que se ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público.

Derivado de aquello, la protección constitucional a expresar libremente ideas se pierde, en los casos en lo que prepondera el derecho al honor, tanto de personas físicas como morales, esto sucede cuando: i) las expresiones son ofensivas u oprobiosas según

el contexto; ii) cuando las expresiones sean impertinentes en opinión o información; iii) cuando se difunda información, de manera injustificada o ilegítima, sobre la vida privada de las personas; y, iv) cuando se difundan noticias falsas en perjuicio de las personas.

En ese tenor, dependiendo si el contenido de la información emitida en redes sociales rebasa los límites de la libertad de expresión, en detrimento de persona física o moral alguna, en donde prevalezca el derecho al honor sobre el derecho a la libre expresión de ideas o se actualice alguno de los supuestos enumerados previamente, es que será invadida o no la esfera de la libertad de expresión del trabajador, o no.

Para mayor compresión, a continuación, se integrarán diversos casos concretos en los que se han aplicado estos criterios.

En Estados Unidos de América, citado por María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza.

**“• Caso Ortiz Vs. Hispanics United Of Buffalo, Inc. Resolución Nº 3-CA-27872**

*Al igual que en el caso anterior, **Hispanics United of Buffalo, Inc. (HUB)**, despidió a 5 trabajadores debido a comentarios publicados en su página de Facebook, comentarios negativos sobre una compañera de trabajo. En este asunto, tales comentarios negativos surgieron a raíz de críticas que realizó la trabajadora posteriormente atacada, en cuanto a la eficiencia de la prestación del servicio de varios de sus compañeros de trabajo.*

*Para la empresa patronal, era irrelevante que los comentarios se hicieran en esta Red Social, o alrededor del dispensador de agua, ya que los resultados son los mismos. Asimismo, argumentó que este tipo de comentarios no deberían encontrarse protegidos por la Ley, debido a que al ser publicados, cualquier persona podía verlos.*

*Esta vez, la Junta Nacional de Relaciones Laborales situada en Buffalo, N.Y., bajo la redacción del Juez Administrativo Arthur J. Amchan analizó la naturaleza de los comentarios, y decidió que, bajo la legislación estadounidense, los trabajadores*

*tienen derecho a comentar sobre sus condiciones de trabajo. Así, el Juez Amcham señaló puntualmente:*

*'Concluyo que las comunicaciones de uno con el otro en Facebook, como reacción a las críticas de una compañera de trabajo sobre la manera en que empleados de HUB prestan sus servicios está protegida.'*

*Asimismo, se expresó en la Resolución:*

*'Los empleados tienen el derecho a discutir entre ellos los asuntos que afecten su empleo.'*

*Cabe destacar que la resolución administrativa ordenó la reinstalación de los empleados despedidos, junto con el pago de los salarios y otras ganancias dejados de percibir durante la terminación de la relación laboral." (Carro, 2012: 118 y 119)*

En España, caso 1, citado por María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza.

**“• Sentencia 3636/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social.**

*En el primero de ellos, la sentencia 3636/2007, se discutió la procedencia del despido de una trabajadora, con base en sus comentarios en su Blog personal.*

*Mucho se discutió entre las partes sobre la libertad de expresión, y sobre sus límites con respecto a otros derechos, situación por la cual el Tribunal destacó:*

*'La Sala está de acuerdo con los argumentos de la empresa recurrente de que a través de un blog informático personal un trabajador, también desde su domicilio, puede incurrir en faltas disciplinarias laborales si, a través de esta forma escrita, pública y abierta, insulta y trata de forma vejatoria, clara y explícita, directivos o compañeros de trabajo o su empresa empleadora. Efectivamente el derecho fundamental a la libertad de expresión no es absoluto y queda limitado por el ejercicio de otros derechos fundamentales, también en el ámbito de la empresa.'*

(...)

*No obstante todo lo anterior, una situación volcó el juicio a favor del trabajador. La falta de comentarios de forma directa en contra de la empresa o sus representantes, o en contra de compañeros de trabajo, indujo al Tribunal a fallar a favor del empleado:*

*'Los escritos imputados como vejatorio e insultantes no se refieren de forma clara a ningún directivo ni trabajador o compañero, ni siquiera se cita el nombre de la empresa recurrente. Las expresiones descalificadoras son escritas de forma general y por tanto no podemos entender que constituyan ofensas e insultos dirigidos de forma concreta a la empresa, los directivos o los trabajadores, tal como requiere la tipificación de la falta disciplinaria contemplada en el artículo núm. 54 del Estatuto de los Trabajadores (RD. Legislativo 1 / 1995), aunque la recurrente se considere razonablemente al aludida como empleadora del trabajador cuando trata temas laborales en la forma transcrita.' (Carro, 2012: 119 y 120)*

En España, caso 2, citado por María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza.

**“• Sentencia 2300/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social.**

*El siguiente fallo, No 2300/2010, también del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, analiza de forma más profunda el Derecho a la Libertad de Expresión establecido en la Constitución Española, versus las obligaciones dimanantes del Contrato de Trabajo y de la Relación Laboral. En este caso concreto, el Tribunal estableció:*

*'Ahora bien, lo anterior no significa que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del art. 20 CE no esté sometido a límites derivados de la propia relación laboral, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de Derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, el ejercicio del derecho, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo, necesariamente en el ámbito de dicha relación, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (TCSS 120/1985, 6/1988, 126/1990 y 4/1996), aunque ello no supone,*

*ciertamente, la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial (TCSS 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 134/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996 y 186/1996). En este sentido, es necesario preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, la modulación derivada del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial (TCS 99/1994, antes citada)».*

*En este caso ya se ha dicho que el trabajador vinculado laboralmente con el Ayuntamiento demandado publicó una serie de opiniones e imputaciones dirigidas al consistorio que si bien pueden tener un trasfondo político exceden sin duda de lo constitucionalmente permisible.'*

*El Tribunal estimó procedente el despido del trabajador, revirtiendo la sentencia de primera instancia, con base en los comentarios que el mismo publicó en su Blog personal:"* (Carro, 2012: 120)

En España, caso 2, citado por María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza.

**“• Sentencia 2300/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social.**

*El siguiente fallo, No 2300/2010, también del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, analiza de forma más profunda el Derecho a la Libertad de Expresión establecido en la Constitución Española, versus las obligaciones dimanantes del Contrato de Trabajo y de la Relación Laboral. En este caso concreto, el Tribunal estableció:*

*‘Ahora bien, lo anterior no significa que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del art. 20 CE no esté sometido a límites derivados de la propia relación laboral, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de Derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, el ejercicio del*

*derecho, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo, necesariamente en el ámbito de dicha relación, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (TCSS 120/1985, 6/1988, 126/1990 y 4/1996), aunque ello no supone, ciertamente, la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial (TCSS 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 134/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996 y 186/1996). En este sentido, es necesario preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, la modulación derivada del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial (TCS 99/1994, antes citada)».*

*En este caso ya se ha dicho que el trabajador vinculado laboralmente con el Ayuntamiento demandado publicó una serie de opiniones e imputaciones dirigidas al consistorio que si bien pueden tener un trasfondo político exceden sin duda de lo constitucionalmente permisible.'*

*El Tribunal estimó procedente el despido del trabajador, revirtiendo la sentencia de primera instancia, con base en los comentarios que el mismo publicó en su Blog personal:"* (Carro, 2012: 120)

### **3.3.3 Derecho a impedir la extracción y reutilización de una base de datos**

En relación con las bases de datos electrónicos, María del Carmen González Fuentes, toma las definiciones de Conference des Statisticiens Européens y Access, mismas que, a continuación, se transcriben:

*"Colección de datos, donde los datos están lógicamente relacionados entre sí, tienen una definición y descripción comunes y están estructurados de una forma particular. Una base de datos es también un modelo del mundo real y, como tal, debe poder servir para toda una gama de usos y aplicaciones."* (2013: 5)

*“Es un conjunto exhaustivo de datos estructurados, fiables y homogéneos, organizados independientemente de su utilización y de su implementación en máquina, accesibles en tiempo real, compatibles por usuarios concurrentes que tienen necesidades de información diferentes y no predecibles en el tiempo”* (González, 2013: 5)

Se pueden clasificar las bases de datos, atendiendo a diversos criterios, que según Carrasco Fernández son:

- a) *Según la variabilidad de los datos almacenados: Bases de datos estáticas y Bases de datos dinámicas.*
- b) *Según el contenido: Bases de datos bibliográficas Bases de datos de texto completo, Directorio Base de datos y Base de datos o bibliotecas de información.*
- c) *Modelos de bases de datos: Bases de datos jerárquicos, Base de datos de red, Base de datos relacional. Base de datos multidimensionales, Bases de datos orientadas a objetos, Bases de datos documentales, Base de datos deductivos”* (2016: 165)

### **3.4. Análisis comparativo entre casos modelo de óptimo desempeño laboral: sus políticas y condiciones de trabajo**

Cuando se elaboró el protocolo de investigación del presente trabajo, se diseñó este capítulo con la finalidad de complementar la información teórica inserta, con una investigación de campo que tenía por objeto conocer en la actualidad qué empresas llevan la delantera en materia de satisfacción laboral derivada de las políticas y condiciones de sus centros de trabajo implementadas en favor de los trabajadores.

Para efectos de lo anterior, se consultó en la página de internet la lista reportada por la empresa “Great Place to Work” (gran lugar para trabajar) y se confeccionaron entrevistas para realizar en “Great Place to Work” y en las empresas seleccionadas. Tales modelos de entrevista se encuentran anexos a este trabajo y disponibles para su consulta.

No obstante lo anterior, “Great Place to Work” demostró una gran apatía hacia el campo de la investigación rechazando e ignorando toda oportunidad de acercamiento con fines académicos y poniendo en evidencia su finalidad exclusivamente comercial, razón por lo cual, en esta investigación se considera que “Great Place to Work” es una empresa poco seria con un parámetro de convicción bajísimo y una fuente de consulta nada fidedigna.

### ***“Las ventajas de trabajar en Atento***

(...)

*... Pero debes valorar también esto...*

**X** *¿Great Place To Work? Que esta compañía suela encontrarse entre las 25 mejores multinacionales para trabajar según Great Place To Work, no la convierte en el Edén del mercado laboral. Entre otros motivos, porque:*

1. *Great Place To Work, la empresa que analiza el clima laboral y condiciones de trabajo de las empresas, NO es una organización sin ánimo de lucro.*
2. *Los resultados de las encuestas de satisfacción a los trabajadores no son los resultados que deciden el listado final. Esta consultora realiza una cocción previa de todos los ingredientes.*
3. *Hay empresas que, liderando los rankings de Great Place To Work, tienen unos índices de rotación de personal altísimos. Si se trabaja tan bien en una empresa, ¿por qué los trabajadores no quieren quedarse?*

(...)" (Job is Blog, 2014)

En este orden de ideas, se modifica la dirección de este capítulo, en el que nos enfocaremos en una sola empresa: Google Inc. como un modelo de óptimo desempeño laboral y un modelo de inspiración. Y nos limitaremos a mencionar los lugares que ocupan en “Great Place to Work” las empresas seleccionadas.

### **3.4.1 Google Inc. (Tecnologías de la Información): Modelo de óptimo desempeño laboral y sus instalaciones**

Las oficinas de Google ubicadas en Montes Urales 445, Lomas-Virreyes, Lomas de Chapultepec, sección V de la Ciudad de México, son un verdadero paraíso para el trabajador y una gran inspiración para esta investigación. Cuentan con todo tipo de recursos diseñados e implementados para desarrollar el potencial creativo de sus empleados. Dentro de la empresa podemos encontrarnos con un amplio comedor que ofrece una gama saludable y variada en sus alimentos. Otra de las instalaciones con las que cuenta es un Gimnasio que incluye clases de Kick Boxing, Hip Hop, Yoga, Fitness, Total Fit y un muro de escalar.

Asimismo, en Google podemos encontrar áreas de relajación, cuarto de meditación, cuarto de siesta, cuarto de juegos, de creatividad y de música. Todas sus instalaciones cuentan con carteles y leyendas de motivación, autoayuda, de opinión e informativas.

*"A estas alturas todo el mundo parece saber ya que Google es una empresa diferente, que es una de las mejores del mundo para trabajar y que sus empleados están más que satisfechos de desarrollar su carrera profesional allí pero... ¿nos hemos preguntado por qué? El motivo es la llamada 'filosofía Google', que no es más que tácticas de recursos humanos con sus empleados para (digámoslo así) mantenerles felices y que rindan más. Vamos a ver algunos detalles sobre esa estrategia y verás la razón por la que es tan efectiva.*

#### **1. Primero, sus oficinas.**

*Las oficinas de Google no son como las de cualquier empresa. Empezando por la decoración o los colores por ejemplo, pasando por ciertos elementos instalados para el disfrute del trabajador como los que se pueden encontrar en sus oficinas centrales de Estados Unidos: mesas de ping pong, futbolines, videojuegos, billares, peluquerías, lavanderías, guarderías, áreas de descanso, de masajes, la cafetería, piscina, pistas de tenis, de voleibol y gimnasio. La primera premisa de esta filosofía Google es que el trabajador se sienta como en casa o incluso mejor, lo que provocará que el trabajador esté más motivado y produzca más.*

## **2. Tener tiempo libre.**

*Se dice que Google le da el 20 por ciento del tiempo libre a sus trabajadores para que desarrollen proyectos personales. Y es que la filosofía de Google tiene otra premisa importante: las ideas brillantes llegan cuando uno menos se lo espera, así que se permite hacer uso de todas esas instalaciones a la espera de una idea brillante.*

## **3. Comida y bebida gratis.**

*Si el objetivo es que el empleado se sienta como en casa, habrá que ofrecerle comida y bebida. Eso es lo que hace Google, y además lo hace gratis y adaptándose a todas las sensibilidades. De hecho, en sus oficinas norteamericanas hay hasta menús adaptados para los vegetarianos.*

## **4. Elegir en qué proyecto implicarse.**

*En lo estrictamente laboral también hay que mantener contentos a los trabajadores. Para ello, Google les ofrece cada mañana elegir en qué proyecto implicarse en función de sus aptitudes, e incluso de proponer uno si no hay ninguno que les satisfaga.*

## **5. ¿Libertad de horarios?**

*Una vez que se ha elegido el proyecto en el que trabajar e implicarse, los empleados tienen cierta libertad en cuanto a su horario para sacarlo adelante y se les ofrece todo el apoyo logístico para que llegue a buen puerto, aunque eso sí, respetando en todo momento los plazos de entrega establecidos.*

## **6. Fiesta de los viernes.**

*Los viernes, en Google, es un día de ‘fiesta’, no solo porque el fin de semana está a la vuelta de la esquina sino porque se organizan pequeñas fiestas en la empresa en las que los trabajadores comparten vídeos divertidos e intercambian anécdotas y experiencias. ¿Objetivo? El ya mencionado de sentirse lo más a gusto posible.*

## **7. Puestos de trabajo específicos.**

*Algunos de los puestos y perfiles del mercado de trabajo actual han sido ‘inventados’ por Google. Y eso ha generado que el empleado se especialice y por tanto esté más motivado al sentirse ‘único’. Nos referimos a puestos como expertos en SEO, SEM o Analytics.”* (García, 2016)

Podemos destacar de Google algunos supuestos:

1. Considera el aspecto humano en los trabajadores mediante la implementación de infraestructura suficiente que atiende cada una de las capas o estratos del ser humano; áreas para enriquecimiento y desarrollo corporal, orgánico y espiritual.
2. Es un lugar compatible con el ocio, el esparcimiento y la recreación.
3. Es un lugar que fortalece los vínculos sociales del trabajador: amistades, familia, etc.
4. La consecuencia es un alto grado de satisfacción laboral, productividad, competitividad y talento.
5. Empresa líder mundial, eficiente y eficaz.
6. Considera el talento natural, la pasión y el interés de los trabajadores y los impulsa a su desarrollo.

### **3.4.2. Atento México (Servicios Profesionales)**

Puesto 19. Los Mejores Lugares Para Trabajar™ en México 2018. Más de 5000 colaboradores. (GPW, 2018)

### **3.4.3 H&M (Comercio Retail)**

Puesto 27 Los Mejores Lugares Para Trabajar™ en México 2018. De 500 a 5000 colaboradores. (GPW, 2018)

### **3.4.4. Accor Hotels México (Hospitalidad)**

Puesto 21. Los Mejores Lugares Para Trabajar™ en México 2018 De 500 a 5000 colaboradores. (GPW, 2018)

## CAPÍTULO IV. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### 4.1. Antecedentes: Revolución Industrial a Revolución Tecnológica

El economista Jeremy Rifkin, incluye entre sus obras un criterio de reconocimiento de los factores que trascienden dentro de las sociedades en su desarrollo. Rifkin sostiene que las sociedades se rigen en lo macro por una forma de comunicación, una forma de energía y una forma de movilidad que permite el transporte de la actividad económica.

Durante la primera revolución industrial, en el siglo XIX, las forma que la sociedad tenía de comunicarse era la impresión sobre papel y el telégrafo; la forma de energía, la generación a base de carbón y vapor; y, la forma de movilidad eran la locomotora y ferrocarriles.

Basado en lo anterior, con el avance de los descubrimientos tecnológicos, en el siglo XX, las sociedades incorporaron una red eléctrica centralizada que permitió la invención de los teléfonos, la radio y la televisión, se suplantó al carbón y vapor como fuentes de energía por el petróleo y se inventó la máquina de combustión interna modificando exponencialmente los medios de transporte. En virtud de dicho cambio, se generó a nivel global una segunda revolución industrial.

Finalmente, desde la inclusión de los medios informáticos, con la aparición del internet en 1990 se incurrió en la industria de los medios gráficos en papel, los diarios, editoriales. Rifkin, reconoce un 40% de la población mundial con celulares y computadoras que generaban de manera permanente envíos y recibos de material digital multimedia a costo marginal cero. En consecuencia, los consumidores de las tecnologías se convierten en generadores de contenidos propios que comparte gratuitamente (videos, noticias, juegos, conocimiento, etc.).

Rifkin argumenta que participamos de una nueva transición global, una tercera revolución industrial donde la convergencia de la internet convencional, internet de energía e internet de logística y transporte constituyen una nueva plataforma

operativa. En este sentido, la nueva modalidad de comunicación de las sociedades es el internet (internet convencional); la forma de energía, las energías renovables distribuidas (internet de energía); y, la forma de movilidad, los vehículos autoguiados, logística auto-movilizada y los drones (internet de la logística y transporte).

*(...) de manera que lo que estamos viendo son los primeros indicios de esta nueva plataforma, estas 3 internets unidas, y lo que permite es que cada consumidor pueda convertirse en un generador, como ocurriría con la información en la vieja internet, acceder a esta internet de las cosas, y tener disponible el flujo completo de información de cualquier parte de la economía quiere decir que usted y yo, seamos personas, comercios o grandes empresas, si se mantiene el libre y equitativo acceso a la información (neutralidad del internet) todos tenemos libre acceso, como tuvimos con la internet hasta ahora. Podemos conectarnos a la internet de las cosas, al gran flujo de datos, tomando información de aparatos y cosas a las tres internets y cualquiera de nosotros con nuestras propias aplicaciones y la tecnología móvil podrá acceder a esa enorme fuente de información, combinarla con análisis para crear algoritmos propios como lo ha hecho las grandes empresas como Google, y no será tecnología espacial fuera de nuestro alcance porque las aplicaciones estarán hechas para ser creadas o usadas por cualquier persona, de manera que vamos a poder crear nuestras propias aplicaciones con nuestra tecnología móvil, para usar la gran fuente de datos para incrementar nuestra propia productividad dramáticamente, reducir nuestro costo marginal en la producción de cosas físicas como energía o productos con impresión 3D."*

(2014)

## 4.2. Conceptos básicos

### Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Definición de TIC de acuerdo con la OIT

*"La definición del e-Gobierno ya perfila el concepto de TIC. Las tecnologías de la información y la comunicación se definen, conforme a la Organización de*

*Estados Americanos, como aquellas ‘tecnologías e instrumentos que permiten el intercambio de datos, voces o imágenes susceptibles de lectura o visualización por otros receptores de un modo similar a quienes fueron los emisores del envío de información’. Las TIC pueden considerarse también como ‘el almacenamiento y procesamiento de datos e información, en volúmenes y ritmos inalcanzables para el cerebro humano o como la automatización de las actividades realizadas en las oficinas y en el ámbito académico que entre otros incluyen el uso de procesadores de texto, planillas de cálculo, manejo de agendas o preparación de presentaciones, entre las funciones más conocidas’.”* (2017: 27)

Con respecto al potencial y las capacidades de los modernos sistemas de TIC de acuerdo con la OIT:

*“En el marco del Programa de Investigación e Innovación de la Unión Europea 2014-2020 -Horizonte 2020- se señala que el potencial y las capacidades de los modernos sistemas de TIC siguen creciendo exponencialmente, estimulados por los progresos en los campos electrónicos de los microsistemas, de las redes, la habilidad de desarrollar sistemas ciberfísicos y robóticos cada vez más complejos y los avances Enel procesamiento de datos e interfaces hombre-máquina. Dichos progresos permitirán mayores oportunidades para desarrollar la próxima generación de plataformas abiertas sobre las cuales podrán implementarse una multiplicidad de dispositivos innovadores, sistemas y aplicaciones. Estas nuevas soluciones estimularán nuevos desarrollos empresariales, en particular de las pequeñas y medianas empresas, que contribuirán a impulsar la competitividad, la creación de puestos de trabajo y el apoyo al crecimiento.”.* (2017: 27)

### **Realidad Virtual**

*“La realidad virtual se podría definir como un sistema informático que genera en tiempo real representaciones de la realidad, que de hecho no son más que*

*ilusiones ya que se trata de una realidad perceptiva sin ningún soporte físico y que únicamente se da en el interior de los ordenadores.*

*La simulación que hace la realidad virtual se puede referir a escenas virtuales, creando un mundo virtual que sólo existe en el ordenador de lugares u objetos que existen en la realidad. También permite capturar la voluntad implícita del usuario en sus movimientos naturales proyectándolos en el mundo virtual que estamos generando, proyectando en el mundo virtual movimientos reales.”* (FIB, s.f.)

Dentro de la realidad virtual distinguimos entre realidad virtual inmersiva y semiinmersiva. La primera se logra cuando el individuo sumerge integralmente sus estímulos y percepciones mediante un dispositivo que bien podría ser un casco o gafas de realidad virtual y que lo aísla y desconecta del mundo exterior, percibiendo únicamente la programación diseñada.

La realidad virtual semiinmersiva es aquella que permite al individuo interactuar con el mundo virtual y con el exterior, ya que la interacción es a través de monitores que no aíslan al individuo del estímulo del mundo real.

A su vez, *Realidad Virtual.com* distingue entre la realidad virtual individual y realidad virtual compartida. La primera sucede cuando interacciona el humano directamente con la máquina, como es el caso de los videojuegos individuales o los cines 3D. Cuando distintos individuos comparten el mismo mundo virtual al mismo tiempo e interactúan en él, entre ellos, se habla de una Realidad Virtual Compartida.

### **Realidad Aumentada**

*“La Realidad Aumentada (RA) consiste en sobreponer objetos o animaciones generadas por computadora sobre la imagen en tiempo real que recoge una cámara web.*

*De esta manera podemos ‘aumentar’ en la pantalla, la realidad que mira la cámara con los elementos de una realidad virtual ‘Es el entorno real mezclado con lo virtual’.*

*A diferencia de la realidad virtual, la RA es una tecnología que complementa la percepción e interacción con el mundo real y permite al usuario estar en un entorno aumentado con información generada por una computadora.” (IPN, s.f.)*

Un ejemplo de la realidad aumentada es el videojuego *Pokemon Go* disponible en dispositivos móviles iOS y Android que se hizo viral a partir de su estreno en 2016.

Otro ejemplo: *UNAM360*, es una aplicación desarrollada por la Universidad Nacional Autónoma de México para dispositivos móviles iOS que trabaja con realidad aumentada. La aplicación consiste en una guía descriptiva de los diversos espacios de Ciudad Universitaria que va figurando en el móvil en la medida en que se vaya enfocando la cámara del dispositivo en los distintos lugares del campus.

En este orden de ideas, tanto la Realidad Virtual como la Realidad Aumentada han incursionado ferozmente en el área de entretenimiento como videojuegos y cine 3D, además ha servido para todo tipo de entrenamiento: pilotos, astronautas, soldados y médicos, entre otros, mediante la simulación de operaciones. Sorprendentemente ha tocado el campo de la psicología para el tratamiento de fobias como aerofobia, aracnofobia, claustrofobia, entre otras.

En el área de la educación, la Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación de la Universidad Nacional Autónoma de México ha desarrollado una aplicación con tecnología de realidad virtual en neurolingüística infantil que consistía en el seguimiento de indicaciones proporcionadas por los personajes de la aplicación (toda clase de animales) en búsqueda de un tesoro.

### **App/apps/ aplicaciones**

*“App es un programa que puede ser instalado en dispositivos móviles y computadores para que el usuario realice distintos tipos de tareas, como por ejemplo jugar, recibir noticias actualizadas y descargar archivos multimedia; sin*

*embargo, las apps suelen ocupar poco espacio en la memoria, se instalan en poco tiempo y se caracterizan por su dinamismo.”* (IIEMD, s.f.)

Adicionalmente se proporciona la definición de la OIT:

*“(...) El concepto de aplicación, aplicativo o app ha sido definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA) como una ‘herramienta con un componente móvil que, a través de la entrada de información relativa a un entorno de trabajo u otra información, permite la identificación de soluciones potenciales orientadas a un objetivo. Esto puede incluir la identificación de materias mediante proceso de análisis de datos o metadatos (ruido o iluminación, datos de salud, ritmo cardíaco, substancias usadas en el centro de trabajo, datos de exposición).”* (2017: 28)

## **Software**

*Conjunto de programas, documentos, procedimientos y rutinas asociados con la operación de un sistema de cómputo.* (Cerón, 2014)

Se reconocen Software de base, de utilería y de aplicación en general.

El Software de base es el sistema operativo de las computadoras, es el encargado de la gestión y organización de todas las actividades que realiza cualquier computadora.

Software de utilería se refiere a los lenguajes de programación, es decir, la herramienta vinculante de comunicación con el Hardware de que se trate y que recibirá las órdenes para llevar a cabo un proceso determinado.

Los Softwares de aplicación proporcionan la estructura para diversas aplicaciones empresariales, científicas y personales. Por ejemplo, hojas de cálculo de diseño asistido por computadoras, software de procesamiento de texto y software de manejo de base de datos.

## **Hardware**

*Son todos aquellos componentes físicos de una computadora, es todo lo visible y tangible, se refiere a los componentes materiales de un sistema informático.* (Cerón, 2014).

A modo de ejemplo de lo anterior, monitor de computadora, el CPU, el teclado, el ratón (comúnmente conocido por su denominación en inglés: *mouse*), etc.

## **Inteligencia Artificial (IA)**

*“Definir la IA no es fácil, ya que el concepto de inteligencia por se no es del todo preciso. En términos coloquiales, IA se usa cuando una máquina es capaz de imitar las funciones cognitivas propias de la mente humana, como: creatividad, sensibilidad, aprendizaje, entendimiento, percepción del ambiente y uso del lenguaje.*

*Un subcampo de la IA que ha ganado auge en años recientes es el aprendizaje computacional (machine learning), donde un sistema aprende a ejecutar tareas, ya sea a partir de ejemplos o mediante prueba y error.*

*Los modelos llamados redes neuronales están inspirados en una forma simplificada del funcionamiento de las neuronas. En la actualidad, las redes neuronales profundas (con gran número de células bajo un orden jerárquico), han sido muy exitosas en tareas de alta complejidad, como la identificación de objetos en imágenes y el reconocimiento del habla humana.” (INCYTU, 2018: 1)*

## **Cibernética e informática**

Juan José Ríos Estavillo, define la cibernética como:

*“(… ) ciencia del control y de la comunicación con especial referencia a los sistemas adaptables o autocontrolados” (1997: 37)*

Citando a Jagit A. Sing, Ríos Estavillo, proporciona una segunda definición a saber:

*“(...) es la inquisición interdisciplinaria hacia la naturaleza y base física de la inteligencia humana, con el propósito de reproducirla en forma sintética (...)" (1997: 37)*

La Cibernética emplea métodos científicos para explicar fenómenos naturales y sociales, así como la forma de representación del comportamiento humano de forma matemática en una máquina. (Ríos, 1997:39) Dicho de otro modo, es aquella que atiende los fenómenos de control y comunicación, diseño y construcción de máquinas y, en consecuencia, es la encargada de la creación de instrumentos informáticos que simulen las actividades del hombre como Robots, Inteligencia Artificial, etc.

Por su parte, la informática es una contracción de Información y automática o automatizada y se centra en cuestiones de tratamiento, representación y manejo automático de la información. Es una ciencia integrada a la cibernética y comprende materias como programación, estructura de la información, ingeniería en *Software*, lenguajes de programación, *Hardware*, arquitectura de los computadores, etc. En ese sentido la informática puede ser definida como:

*“(...) ciencia del tratamiento automático o automatizado de la información, primordialmente mediante computadoras” (Ríos, 1997: 40)*

### **Telemática**

*“Disciplina que se ocupa del tratamiento y transmisión de la información utilizando como herramienta la informática.” (Cano, s.f. :27)*

A continuación, se expresan los elementos conceptuales de acuerdo con María Dolores Cano:

1. Comunicación: se entiende como *la transmisión de información entre un emisor y un receptor, utilizando algún medio de transmisión.* (s.f. :29)

2. Servicio telemático: es el *servicio destinado a la difusión, almacenamiento y tratamiento de la información, en cualquiera de sus formas, ya sea voz, vídeo, datos o una combinación de todas ellas (multimedia)*. (s.f. :30)

3. Sistema telemático: es el *conjunto de recursos físicos (hardware) y lógicos (software) usados para satisfacer unas determinadas necesidades de transmisión de datos*. (s.f. :32)

Derivado de lo anterior se incorpora la definición de telemática como sigue: disciplina consistente en técnicas o servicios en la que convergen tecnologías de las telecomunicaciones y la informática.

### **Telecomunicación**

Es un sistema capaz de intercambiar información a distancia. (Cano, s.f. :6)

#### **4.3 Campo de aplicación general**

Existen tantos campos de aplicación TIC como herramientas y aplicaciones. A continuación, se enuncian algunos contenidos de interés.

*“La tecnología evoluciona hoy a tal ritmo que los nuevos productos de medios de comunicación son a menudo sustituidos a los pocos meses de su entrada en el mercado, ya sea por versiones nuevas o consecutivas elaboradas por el mismo proveedor, o por productos mejores fruto de la competencia. Los productos medios de comunicación y de esparcimiento tienen por regla general unos costos fijos de producción inicialmente elevados y unos costos de producción y distribución muy inferiores a los de los productos de medios de comunicación tradicionales (...)”* (OIT, 2004: 14)

El sector de esparcimiento incluyendo videojuegos, la industria cinematográfica y artística son comúnmente más conocidos para la población a verificar los avances y logros mediante las tecnologías.

*“Algunos ámbitos relativamente nuevos de los medios de comunicación y del esparcimiento -estrechamente vinculados a la industria cinematográfica, a la*

*radio y la teledifusión y a la edición- se han impuesto hoy como sectores por derecho propio, entre ellos la edición de softwares interactivos y multimedia. Quienes desarrollan los nuevos medios de comunicación proceden de las industrias de la informática y del software. Muchos videojuegos figuran desde hace 25 años entre los CD-ROM más vendidos, y son producto de una industria casi inexistente antes de ese período. Las compañías de software amplían su ámbito de actividad y crean productos de esparcimiento. Gracias a los juegos, los productos narrativos y afines para CD-ROM, Internet y otros formatos electrónicos (Game Boy, SEGA, X-Box, PlayStation) se ha generado un volumen de empleo para los artistas intérpretes o ejecutantes, los redactores, los diseñadores gráficos y otras profesiones (...).” (OIT, 2004: 13)*

### **Sistemas de información geográfica**

Las TIC han incursionado en la cartografía, permitiendo el diseño de mapas digitales interactivos, así como un eficaz rastreo y monitoreo de los recorridos realizados en tiempo real sobre el mapa digitalizado.

*“El primer gran hito, lo encontramos cada vez más en nuestros coches, con la incorporación de los GPS: pequeños ordenadores que llevamos a los vehículos y que nos sitúan continuamente y nos orientan.*

*El avance del GPS con respecto a los mapas tradicionales fue increíble. Los viejos y obsoletos mapas fueron reemplazados por un miniordenador, que multiplica la precisión de la situación durante todo el trayecto y, a más, nos orienta y nos busca rutas alternativas mientras estamos conduciendo. Ciertamente magnífico, e impensable hace unos cuantos años.*

*En los últimos tiempos, se tiende a reducir todavía más el tamaño de estos dispositivos, integrándolos en ordenadores portátiles o, incluso, en los teléfonos móviles, para mejorar la integración entre cartografía e informática.*

*Además, con Internet, han surgido nuevas formas de percibir el mundo y la cartografía. En primer lugar, aparecieron en la red servicios que permitían a los usuarios calcular una ruta o mostrar el mapa de carreteras del mundo, con lo cual se redujo a una sola hoja todas las indicaciones necesarias para viajar con más comodidad.*

*Finalmente, en los últimos años ha aparecido una nueva herramienta en cartografía, que da una vuelta más a lo que parecía el máximo que podríamos alcanzar. Se trata del Google Maps (<http://maps.google.es>), un servicio que supuso una gran innovación. A partir de aquel momento ya no tan sólo podíamos encontrar nuestra casa en un mapa de Internet, sino que, además, podíamos verla desde el cielo con mucha precisión.” (FIB, s.f.)*

### **Simulación por Computadora**

La simulación por computadora o la simulación computarizada permite predecir el comportamiento de sistemas reales o hipotéticos mediante la exhibición y representación de los estados del sistema de que se trate, así como sus variables.

*“La historia y la evolución de la simulación por ordenador han ido paralelas a la evolución de la Informática. Sus orígenes los encontramos en la segunda Guerra Mundial cuando dos matemáticos, J.VNeumann y S.Ulam, tenían el reto de resolver un problema complejo relacionado con el comportamiento de los neutrones. Los experimentos basados en prueba y error eran muy caros y el problema era demasiado complicado para abordarlo mediante técnicas analíticas. La aproximación que cogieron se basa en la utilización de números aleatorios y distribuciones de probabilidad. El método desarrollado fue llamado ‘método de Montecarlo’ por el paralelismo entre la generación de números aleatorios y el juego de la ruleta.” (FIB, s.f.)*

Entre los campos de aplicación encontramos la predicción del tiempo, entrenamiento de pilotos, procesos de fabricación, simulación de modelos de tránsito, simulación de los procesos administrativos y de negocio de una empresa e, incluso, ha incursionado en el sector de ocio como videojuegos entre los que

destacan MS Flight Simulator, NASCAR Racing, SimCity, Civilization, RollerCoaster Tycoon, y The Sims.

### **Robótica Médica**

En el campo de la medicina, existen innovaciones tecnológicas sorprendentes, como la inclusión de la robótica, la telemedicina y la teleasistencia.

*“Los robots de servicio son los que trabajan de forma autónoma o semiautónoma para realizar tareas útiles para el bienestar de las personas.*

*Dentro de esta categoría está la robótica médica, es decir, la utilización de robots para la realización de intervenciones quirúrgicas. Entre las consecuencias de la robótica médica, podemos destacar dos: la telecirugía y la cirugía mínimamente invasiva. Las ventajas más notables de los robots médicos son la precisión y la miniaturización. Estos robots son utilizados, entre otros, en el ámbito de la cirugía cardiaca, gastrointestinal, pediátrica o de la neurocirugía.*

*En estos casos, lo que se pretende es realizar manualmente una tarea a través de un robot, de forma que un programa informático pueda supervisar o corregir imprecisiones o errores humanos, y hacer posibles acciones que, dadas las limitaciones del hombre, no se pueden realizar o son muy difícil de realizar.*

*En la robótica médica podemos destacar tres componentes principales:*

*El puesto de trabajo maestro, equipado con un dispositivo tipo joystick y monitores para la visualización de imágenes y otros datos, con lo que el cirujano indica los movimientos que tiene que realizar el robot, y puede observar la intervención.*

*El quirófano robotizado, donde se encuentran el robot y un conjunto de sensores que ofrecen la información al cirujano.*

*La red de comunicación que permite conectar los dos sistemas descritos anteriormente.” (FIB, s.f.)*

## **Tecnología asistencial**

*“La tecnología asistencial es un término genérico que agrupa todos los equipos, dispositivos, instrumentos o programas utilizados para incrementar, mantener o mejorar la calidad de vida y la autonomía de las personas que tienen algún tipo de discapacidad. La tecnología asistencial en el ámbito de la informática incluye los dispositivos y equipos de asistencia, adaptación y rehabilitación basados en un sistema informático.*

*Un ejemplo de estos equipos son las sillas de ruedas robotizadas. Estas sillas, además de incorporar motores eléctricos en las ruedas, disponen de un computador que a partir de la información suministrada por un conjunto de sensores, acaban controlando la silla, o al menos, dando una ayuda al usuario.”*  
(FIB, s.f.)

Como parte de la Tecnología Asistencial, existe la teleasistencia consistente en un servicio novedoso de prevención y urgencias médicas diseñado para personas mayores, personas con enfermedades crónica y graves con la diabetes e incluso para aquellos que viven solos. Trabaja con atención telefónica las 24 horas y se conecta a la entidad que brinda el servicio con cada uno de los usuarios mediante un dispositivo de rápido acceso, como por ejemplo un botón.

## **Telemedicina**

Karim Nader CH. MD. define la telemedicina de la siguiente manera.

*“Es cualquier acto médico realizado sin contacto físico directo entre el profesional y el paciente, o entre profesionales entre sí, por medio de algún sistema telemático. En otras palabras, la telemedicina utiliza las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (por medios telemáticos) para proporcionar o soportar la asistencia médica, independientemente de la distancia que separa a los que ofrecen el servicio”* (2011: 1)

#### **4.3.1 Aplicaciones y herramientas TIC operantes y/o de utilidad en diversos sectores del campo laboral**

El trabajo o ámbito laboral, abarca una gama indefinida de áreas en donde las aplicaciones y herramientas TIC son diseñadas conforme a las necesidades de la naturaleza del trabajo de que se trate, de hecho, el surgimiento de herramientas TIC implica un cambio en los mecanismos de trabajo.

Como se vio en el capítulo I, el trabajo en sentido amplio, es toda actividad humana que se realiza tomando lo ya existente y transformándolo en beneficio humano. En este sentido, existen infinidad de aplicaciones y herramientas TIC que son de utilidad en el campo laboral, desde quienes se encargan de la creación, desarrollo y diseño del primer software hasta quienes utilizan la herramienta desarrollada para cumplir con la naturaleza y finalidad de su labor.

Ahora bien, la idea de verificar la utilidad de las herramientas TIC en el campo laboral, va más allá del cumplimiento de la función de la labor per sé. Esta investigación se propone la implementación e inclusión de herramientas TIC en aras de optimizar las políticas y condiciones de trabajo partiendo de la satisfacción del trabajador.

A continuación, se plasman algunas consideraciones de interés:

*"En el informe sobre el empleo en el mundo 2001, de la OIT, de valoró la calidad del trabajo con referencia a consideraciones como <<la satisfacción íntima>> que se derivaba del trabajo (en términos de retribución o de contenido), o la medida en que unas condiciones de trabajo nuevas podían ser por sí más satisfactorias (atendiendo a factores como las jornadas laborales, la intensidad de trabajo relativa, la seguridad y la salud). En el informe se advirtió que el potencial para mejorar la calidad del trabajo y de la vida descansaba en las decisiones sociales, y que la incidencia de las TIC dependía de las decisiones políticas que abrían posibilidades de decisión social (o las limitaban), como por ejemplo las que determinaban la influencia relativa y la postura de los gobiernos, las empresas y los*

trabajadores en este ámbito. Los debates sobre la manera en que las tecnologías digitales afectan a la <<calidad>> del trabajo y del empleo se orientan, por tanto, en función de la incidencia positiva o negativa que dichas tecnologías tienen en estos aspectos. Se abordan cuestiones como los efectos que las TIC surten en la seguridad del empleo, así como la relación que existe entre la dimensión temporal y cambiante del trabajo, por una parte, y la calidad del empleo, por otra, así como toda una serie de cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud.

*Esta manera de concebir la <<calidad del trabajo>> en el sector puede inducir a preguntarse si se han respetado ciertas condiciones de capital importancia para la OIT en áreas como el empleo, la protección social, los principios y los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social. En este sentido la incidencia que las TIC tienen en <<la calidad>> del trabajo puede valorarse en función de la medida en que dichas tecnologías han facilitado la introducción de pautas positivas en esos ámbitos o la han coartado. La definición de calidad es amplia y puede abarcar múltiples cuestiones. Los debates sobre las TIC suelen centrarse en aspectos como las disparidades existentes entre quienes tienen acceso a estas tecnologías y quienes no las tienen, así como el creciente potencial que las TIC inyectan en los procesos de producción. La manera en que las TIC han modificado las expectativas en materia de calidad de los productos y de los resultados es pues una cuestión que viene directamente al caso”<sup>5</sup> (OIT, 2004: 11)*

“Las TIC han ofrecido un sinfín de oportunidades de generar nuevas formas de expresión y productos y desarrollar servicios creativos, y se espera que se abran todavía más posibilidades en los próximos años. Estas podrían brindar a su vez nuevas salidas a las empresas de los medios de comunicación y del sector del esparcimiento, a los proveedores de contenido, a los artistas intérpretes o ejecutantes y a sus obras. Con referencia a dichos

---

<sup>5</sup> El remarcado es añadido

productos novedosos, el concepto de <<nuevos medios de comunicación>> abarca tres categorías de productos:

- a) Los que vienen a enriquecer las formas tradicionales de comunicación, como la televisión de alta definición y la difusión digital, los nuevos formatos de grabación de música e imágenes, la televisión interactiva, o la publicación de bases de datos en Internet;
- b) los <<multimedia>>, que son una combinación de varios medios de comunicación utilizados hasta entonces por separado, como textos, imágenes, gráficos, datos, animaciones, sonidos e incluso a veces secuencias de video; estas nuevas configuraciones invitan al usuario a una interacción que resultaba imposible con los <<antiguos medios de comunicación>>. Valga citar a modo de ejemplo los juegos vídeo y los periódicos en línea, y
- c) los productos totalmente novedosos, como los que combinan hipertexto y multimedia conocidos como <<hipermedia>>, donde los distintos materiales se combinan con un dinamismo multidimensional todavía mayor, y la realidad virtual, que permite a los usuarios adentrarse en entornos audiovisuales tridimensionales.” (OIT, 2004: 12 y 13)<sup>6</sup>

“Las aplicaciones pueden utilizarse en distintas áreas de inspección, aunque la más pionera está siendo el área de seguridad y salud laboral en la que ya hay aplicaciones en dispositivos móviles utilizados por los inspectores del trabajo de algunos países para, por ejemplo, hacer mediciones de ruido, iluminación, etc.” (OIT, 2017: 29)

Derivado de la transcripción que antecede, se arriba a las conclusiones que se mencionan:

1. La satisfacción íntima del trabajador como consideración esencial para hablar de calidad del trabajo depende de las condiciones en las que éste desarrolla su

---

<sup>6</sup> El remarcado es añadido

labor como: la jornada, la intensidad del trabajo, la seguridad y la salud; así como la satisfacción que se deriva del trabajo *per sé*, como la retribución y el contenido.

2. Las TIC inciden positivamente en la calidad del trabajo en la medida en que proporcionen al trabajador condiciones mayormente satisfactorias.

3. En aras del fortalecimiento de la calidad del trabajo desde la perspectiva de satisfacción laboral, las herramientas TIC pueden hacer la diferencia gracias a la amplia gama de herramientas y aplicaciones ya existentes y en desarrollo, mientras que la clave de la implementación y la inclusión se reduce a las decisiones sociales y políticas.

*“(...) En el informe se advirtió que el potencial para mejorar la calidad del trabajo y de la vida descansaba en las decisiones sociales, y que la incidencia de las TIC dependía de las decisiones políticas que abrían posibilidades de decisión social (o las limitaban), como por ejemplo las que determinaban la influencia relativa y la postura de los gobiernos, las empresas y los trabajadores en este ámbito. (...)”* (OIT, 2004: 12)<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> El remarcado es añadido

## CAPÍTULO V. PROPUESTA

### 5.1. Consideraciones previas

En la historia global del trabajo, a pesar de las grandes transformaciones sociales provocadas por los avances tecnológicos, la tendencia social influida por el interés del capital y la competitividad basada en la reducción de los costes de producción tuvo como efecto la devaluación progresiva del trabajador, tanto desde una perspectiva económica como moral. En la medida en que surgían nuevas y mejoradas herramientas de trabajo; mecánicas y automatizadas, se reducían tiempos y se incrementaba la calidad de producción de las empresas. No obstante, las jornadas laborales aumentaban y los salarios decrecían: los avances tecnológicos resultado de la colaboración humana, fueron siempre implementados en favor del capital dejando a un lado la satisfacción e interés del trabajador.

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores llegó como un contrapeso fáctico a esta tendencia social despectativa del trabajo humano, la consideración y valoración moral del trabajador quien había sido puesto a competir con la máquina.

En la medida en que los avances en las TIC iban incursionando en el ámbito laboral de forma gradual y precipitada, el derecho que contrastaba las tendencias abusivas del interés del capital frente al trabajador se vio inmerso en nuevas disyuntivas legislativas para actualizarse e incorporar la nueva realidad social a la ley. Hoy, la realidad laboral, producto de las modalidades de trabajo emergentes como producto de la incursión tecnológica ha superado la legislación laboral de nuestros días, siendo urgente y necesario retomar el estudio, investigación y análisis de la realidad laboral mexicana.

Cuando se entró a analizar la problemática planteada en la presente investigación nos percatamos de la disfuncionalidad de cada una de las esferas que forman nuestro aparato social. Alto índice de informalidad, baja productividad nacional, jornadas extensas de trabajo, insatisfacción laboral, consumidores descontentos y un gobierno sobresaturado e imposibilitado de aterrizar a la práctica

los derechos más elementales del hombre. Los periodos vacacionales son en relación a otros países excesivamente cortos.

Aunque exista un límite legal a las horas que integran la jornada por día, el derecho al descanso efectivo no se materializa. La realidad demuestra que el trabajador mexicano se encuentra inmerso en una jornada mucho mayor a la legal y sin un descanso que sea igualmente reparador y eficiente.

Como ejemplo de lo anterior, es común verificar en casos personales o cercanos cómo la carga laboral es tan ardua que a veces el mismo trabajador prefiere reducir sus horarios de comida o descanso con la finalidad de concluir antes sus labores y retirarse en el horario que debe concluir su jornada.

En el horario de comida, el trabajador debe adaptarse a conseguir los alimentos que se encuentren por su zona y se acoplen al presupuesto que le brinda su salario, muchas veces, esto implica que la suma destinada como aquella que se encuentra dentro de sus posibilidades lo lleve a consumir alimentos con bajo valor nutricional y dudosa calidad salubre. Si bien, la alimentación también forma parte de una cuestión cultural, lo cierto es que, aun deseando un cambio en sus hábitos, el trabajador promedio tiene acceso limitado a cierto tipo de alimentación.

¿Y qué decir de las consecuencias del sedentarismo o de las enfermedades derivadas de las malas posturas, de las consecuencias visuales por el uso reiterado e ininterrumpido de los rayos ultravioleta que emiten los aparatos como las computadoras? Cuando las cargas de trabajo son desproporcionales a la jornada máxima existen dos caminos: sobresaturar al trabajador con tiempo extra y/o una dosis adicional de preocupación y estrés, o, retrasar el trabajo afectando la calidad de los productos y servicios que recibe el consumidor final. ¿Cómo puede hablarse de salud en el trabajo cuando el estrés crónico es degenerativo de la salud mental y corporal del ser humano y este se convierte en el factor de común denominador en los trabajos?

El trabajo saludable debe considerar todas las dimensiones que integran al ser humano, la dimensión corporal, emocional, intelectual y espiritual. Como primer

paso, es importante reconocer que todo trabajo implica un cambio de hábitos, de los cuales es importante identificar en qué medida tales cambios generan un desequilibrio en las condiciones de vida del trabajador. Consideramos, que el empleador, en la misma manera en que provee a sus trabajadores las herramientas necesarias para realizar su trabajo, debería proporcionar las herramientas que los regrese o subsane del estado perturbador que pudiera generar el conjunto de tareas a desarrollar, obteniendo como resultado una relación armónica entre su trabajo y su vida.

El trabajador vive para su trabajo y también muere por él. ¿Cuántas veces hemos aconsejado a algún familiar o compañero de trabajo, o hemos sido nosotros aconsejados por ellos de acudir al médico a tratar los trastornos de salud que sufrimos de manera crónica? ¿Cuántas de aquellas veces nos han contestado o hemos contestado que no hay tiempo porque el trabajo se interpone -o peor aún- que el salario percibido resulta insuficiente para pagar las consultas o tratamientos que nuestra salud requiere?, ¿cuántas de estas enfermedades comienzan por el estrés laboral y cuantas por malos hábitos en general?, ¿dónde está el derecho a la salud del trabajador?

México tiene trabajadores, cansados, desmotivados y enfermos, aún y a pesar de la existencia de leyes que reconocen el derecho al trabajo digno y a la salud. Este es el primer síntoma de que la realidad ha superado la ley; y en tal virtud, es necesario actualizar nuestra legislación y poner en práctica los anhelos sociales que comienzan por nuestra esfera social más preciada: el trabajador.

Como parte de este proyecto se presentará una propuesta que nos permitirá comenzar a implementar medidas en favor del trabajador, desde la inserción del concepto de trabajo saludable hasta su aplicación mediante herramientas e instituciones estratégicas.

En la actualidad, contamos como sociedad con elementos, herramientas y recursos para optimizar las condiciones laborales, simplemente necesitamos darle el enfoque correspondiente. Hoy en día, existen múltiples aplicaciones TIC

elaboradas con la finalidad de entretenimiento y ayuda al ser humano en sus deberes cotidianos. Herramientas que fortalecen y ayudan a las empresas a ser más competitivas e innovadoras. Recursos capaces de conectar a personas dispersas a lo largo y ancho del planeta de manera instantánea. Estas herramientas, aplicaciones y recursos están en constante desarrollo, competencia y superación.

*“La tecnología evoluciona hoy a tal ritmo que los nuevos productos de medios de comunicación son a menudo sustituidos a los pocos meses de su entrada en el mercado, ya sea por versiones nuevas o consecutivas elaboradas por el mismo proveedor, o por productos mejores fruto de la competencia. Los productos medios de comunicación y de esparcimiento tienen por regla general unos costos fijos de producción inicialmente elevados y unos costos de producción y distribución muy inferiores a los de los productos de medios de comunicación tradicionales (...)”* (OIT, 2004: 14)

Consideramos que es tiempo de aprovechar los recursos informáticos en favor de los trabajadores, de dedicar aplicaciones para procurar su bien estar y garantizar la inserción de hábitos saludables diseñados para el buen funcionamiento de la mente y cuerpo humano. La cualidad primordial de estos recursos son los bajos costos de implementación.

Para efectos de lo anterior, resulta elemental verificar que las leyes contengan valores y derechos que justifiquen el desarrollo de toda aplicación tecnológica tendente a optimizar las condiciones del trabajador.

Es por lo anterior, que como resultado de la presente investigación se propone lo siguiente:

1. Incorporación jurídica del concepto de trabajo saludable.
2. Incorporación del derecho del trabajador al descanso, recreación y esparcimiento dentro de la jornada laboral.
3. Incorporación del derecho del trabajador a disponer de espacios físicos proporcionados por el empleador destinados al descanso, recreación y

esparcimiento, así como el uso de aplicaciones tecnológicas para optimizar los resultados.

4. Incorporación de recursos tecnológicos en los centros de trabajo para asegurar un desarrollo físico y mental saludable al trabajador.
5. Creación de un organismo encargado del estudio, investigación e innovación en materia TIC que tenga por objeto el desarrollo y la implementación de aplicaciones y herramientas destinadas a la especialización y fortalecimiento del rendimiento y satisfacción de los trabajadores mexicanos durante su jornada; además, dotado de facultades de vigilancia, evaluación, y certificación avalada por la OIT, para premiar mediante el reconocimiento, a las empresas que consideren dentro de sus centros de trabajo la integración tecnológica en beneficio y satisfacción del trabajador así como la consideración de hábitos compatibles al bienestar generalizado del mismo.

## **5.2. Impacto legislativo**

El primer paso -nunca el único- para poner en marcha un plan de trabajo saludable es reconocer dentro de la legislación nacional el derecho que tiene todo trabajador a desarrollar sus tareas bajo determinados parámetros de lo considerado “saludable” y con ello prevenir muertes de trabajo, enfermedades profesionales, entre otros males asociados a las condiciones actuales de trabajo, pero sobre todo con la finalidad de que mediante las condiciones saludables de trabajo se garantice la salud del trabajador.

*“El trabajo decente debe ser seguro y saludable. Según las últimas estimaciones de la OIT, cada año se producen en el mundo cerca de 2,8 millones de muertes en el trabajo, debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Un marco legislativo apropiado y el desarrollo de los medios de control adecuados constituyen instrumentos clave para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. El enfoque promocional de la OIT recomienda encarar la formulación de políticas y programas desde una perspectiva preventiva, es decir, poner el acento en evitar y prevenir los*

*riesgos laborales, más allá de proteger a los trabajadores frente a las consecuencias de estos riesgos (...).”* (Páramo, 2018: 7)

A continuación, se presentarán algunas propuestas de reforma, basadas en la inserción y reconocimiento de algunas herramientas que velarán y coadyuvarán en la tarea de reconocer el derecho del trabajador al trabajo saludable.

Ahora bien, no se omite mencionar que la incorporación de nuevas técnicas y herramientas destinadas a la optimización de las condiciones de los trabajadores mexicanos debe partir de un diagnóstico aplicado a las empresas y/o zonas donde se pretenda implementar los mencionados cambios.

#### **5.2.1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Con la finalidad de incorporar el derecho del trabajador a desarrollar su trabajo en un entorno compatible a su condición humana así como a disponer de espacios físicos destinados al descanso, recreación y esparcimiento, incluyendo los recursos que ofrecen las TIC en aras de optimizar la funcionalidad de dicho derecho; se propone reformar primer párrafo y adicionar una fracción XV Bis al inciso A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar en los términos siguientes:

Texto original	Propuesta de reformas y adiciones
<p><b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</b></p> <p><b>Título Sexto</b></p> <p><b><i>Del Trabajo y de la Previsión Social</i></b></p>	

<p><b>Artículo 123.</b> Toda persona tiene derecho al trabajo digno, y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.</p>	<p><b>Artículo 123.</b> Toda persona tiene derecho al trabajo digno, <b>saludable</b> y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.</p>
<p><i>El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</i></p>	<p><i>El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</i></p>
<p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:</p> <p>(...)</p>	<p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:</p> <p>(...)</p>

**XV Bis. El patrón estará obligado a acondicionar en los centros de trabajo de acuerdo con la naturaleza de su negociación, espacios físicos cómodos, adecuados, suficientes y ergonómicos proporcionales al tamaño de sus establecimientos y capacidad financiera, los cuales deberán estar destinados al**

(CPEUM, 2018)	<p><u>esparcimiento, descanso y recreación de sus trabajadores.</u>  <u>Deberá implementar e incluir las herramientas necesarias y suficientes en dichos espacios para optimizar y obtener mejores resultados del descanso, esparcimiento y recreación del trabajador, según lo señalen los organismos e instituciones dedicadas a las investigaciones y evaluación de las condiciones de los trabajadores, pudiendo valerse, para tal efecto, de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.</u> (...)</p> <p>(CPEUM, 2018)<sup>8</sup></p>
---------------	---

### 5.2.2. Ley Federal del Trabajo

1. En función de incorporar el concepto de trabajo saludable en nuestra legislación; se propone reformar el primer párrafo y adicionar un párrafo sexto al artículo 2º de la Ley Federal de Trabajo para quedar en los términos siguientes:

Texto original	Propuesta de reformas y adiciones
<p><b><i>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</i></b></p> <p><b><i>TÍTULO PRIMERO</i></b></p> <p><b><i>Principios Generales</i></b></p>	

<sup>8</sup> El remarcado no forma parte del documento original

<p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p>	<p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente <b>y saludable</b> en todas las relaciones laborales.</p>
<p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p>	<p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p>
<p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p>	<p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p>

	<p><b><u>Se entiende por trabajo saludable aquel que se desarrolla en plena observancia y en un entorno compatible a los buenos hábitos físicos, químicos y emocionales del ser humano según lo definen los especialistas de la salud integrantes de los organismos e instituciones dedicadas a las investigaciones y evaluación de las condiciones de los trabajadores.</u></b></p>
<p><i>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</i></p>	<p><i>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</i></p>
<p><i>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. (LFT, 2018)<sup>9</sup></i></p>	<p><i>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. (LFT, 2018)<sup>9</sup></i></p>

---

<sup>9</sup> El remarcado no forma parte del documento original

2. Con la intención de aterrizar la propuesta del reconocimiento del derecho constitucional que se le otorga al trabajador para disponer de espacios físicos cómodos, adecuados, suficientes y ergonómicos destinados al descanso, recreación y esparcimiento con la ayuda de las herramientas y aplicaciones tecnológicas, se propone incluir un artículo 63 Bis, a la Ley Federal de Trabajo, para quedar en los términos siguientes.

Texto original	Propuesta de reformas y adiciones
	<p><b><i>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</i></b></p> <p><b><i>TITULO TERCERO</i></b></p> <p><b><i>Condiciones de Trabajo</i></b></p> <p><b><i>CAPITULO II Jornada de trabajo</i></b></p> <p><b><u>[sin texto]</u></b></p> <p><b><u>Artículo 63 Bis. El patrón estará obligado a acondicionar en los centros de trabajo de acuerdo con la naturaleza de su negociación, espacios físicos cómodos, adecuados, suficientes y ergonómicos, proporcionales al tamaño de sus establecimientos y capacidad financiera, los cuales deberán estar destinados al esparcimiento, descanso y recreación de sus trabajadores.</u></b></p>

	<p><u>El Patrón deberá implementar e</u>  <u>incluir las herramientas necesarias y</u>  <u>suficientes en dichos espacios para</u>  <u>optimizar y obtener mejores</u>  <u>resultados del descanso,</u>  <u>esparcimiento y recreación del</u>  <u>trabajador, según lo señalen los</u>  <u>organismos e instituciones</u>  <u>dedicadas a las investigaciones y</u>  <u>evaluación de las condiciones de los</u>  <u>trabajadores, pudiendo valerse, para</u>  <u>tal efecto, de las Tecnologías de la</u>  <u>Información y la Comunicación.</u></p> <p>(LFT, 2018)<sup>10</sup></p>
--	--

3. Como siguiente paso para el reconocimiento del derecho al trabajo saludable se propone adicionar una fracción III Bis, que exija al Patrón a proporcionar al trabajador, no únicamente las herramientas necesarias para desarrollar sus tareas, sino aquellas que lo protejan física y mentalmente de las consecuencias de las actividades que realiza; en ese sentido, la propuesta consiste en adicionar la fracción XXIV Bis, para reconocer y fomentar las investigaciones activas en materia de optimización de las políticas y condiciones de los trabajadores -y particularmente del organismo que se abordará más adelante-; y, mediante la adición de la fracción XXX, se pretende atribuir al patrón la obligación y responsabilidad de acondicionar los espacios físicos de descanso, esparcimiento y recreación aludidos previamente.

Texto original	Propuesta de reformas y adiciones
----------------	-----------------------------------

---

<sup>10</sup> El remarcado no forma parte del documento original

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

### **TITULO CUARTO**

#### **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones**

##### **CAPITULO I Obligaciones de los patrones**

<p><b>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</b></p> <p><b>I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</b></p> <p><b>II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</b></p> <p><b>III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</b></p>	<p><b>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</b></p> <p><b>I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</b></p> <p><b>II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</b></p> <p><b>III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;</b></p> <p><b><u>III Bis. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles,</u></b></p>
--	--

	<p><b><u>instrumentos y materiales necesarios que de acuerdo a la naturaleza de su trabajo le procuren seguridad física y mental, salud y comodidad durante el transcurso de su jornada, pudiendo valerse para ello de herramientas emergentes de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.</u></b></p>
<p><b><i>IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;</i></b></p> <p><b><i>V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;</i></b></p>	<p><b><i>IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;</i></b></p> <p><b><i>V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;</i></b></p>

<p><b>VI.-</b> Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;</p>	<p><b>VI.-</b> Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;</p>
<p><b>VII.-</b> Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;</p>	<p><b>VII.-</b> Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;</p>
<p><b>VIII.-</b> Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;</p>	<p><b>VIII.-</b> Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;</p>
<p><b>IX.-</b> Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;</p>	<p><b>IX.-</b> Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;</p>
<p><b>X.-</b> Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El</p>	<p><b>X.-</b> Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El</p>

<p><i>tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;</i></p> <p><b>XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;</b></p> <p><b>XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;</b></p> <p><b>XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;</b></p>	<p><i>tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;</i></p> <p><b>XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;</b></p> <p><b>XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;</b></p> <p><b>XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;</b></p>
--	--

<p><b>XIV.-</b> Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;</p> <p><b>XV.-</b> Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.</p> <p><b>XVI.</b> Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las</p>	<p><b>XIV.-</b> Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;</p> <p><b>XV.-</b> Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.</p> <p><b>XVI.</b> Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las</p>
---	---

<p><i>labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;</i></p>	<p><i>labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;</i></p>
<p><b>XVI Bis.</b> Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;</p>	<p><b>XVI Bis.</b> Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;</p>
<p><b>XVII.</b> Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;</p>	<p><b>XVII.</b> Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;</p>
<p><b>XVIII.</b> Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad,</p>	<p><b>XVIII.</b> Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad,</p>

<p><i>salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;</i></p>	<p><i>salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;</i></p>
<p><b>XIX.-</b> <i>Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;</i></p>	<p><b>XIX.-</b> <i>Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;</i></p>
<p><b>XIX Bis.</b> <i>Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;</i></p>	<p><b>XIX Bis.</b> <i>Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;</i></p>
<p><b>XX.-</b> <i>Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no</i></p>	<p><b>XX.-</b> <i>Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no</i></p>

<p>menor de cinco kilómetros de la población más próxima;</p> <p><b>XXI.</b>- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;</p> <p><b>XXII.</b>- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;</p> <p><b>XXIII.</b>- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;</p> <p><b>XXIII Bis.</b> Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;</p>	<p>menor de cinco kilómetros de la población más próxima;</p> <p><b>XXI.</b>- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;</p> <p><b>XXII.</b>- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;</p> <p><b>XXIII.</b>- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;</p> <p><b>XXIII Bis.</b> Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;</p>
--	--

<p><b>XXIV.-</b> Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y</p>	<p><b>XXIV.-</b> Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y</p> <p><b>XXIV Bis.</b> <u>Permitir el acceso de los organismos e instituciones dedicadas a la investigación y evaluación de las condiciones de los trabajadores, que comprueben estar avaladas por la OIT o cualquier autoridad en materia laboral nacional, al establecimiento y la interacción con los trabajadores, siempre que no entorpezca la operatividad funcional de dicho centro laboral, así como proporcionar informes que sean legalmente requeridos por estos.</u></p>
<p><b>XXV.-</b> Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y</p>	<p><b>XXV.-</b> Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y</p>

<i>proporcionarles los equipos y útiles indispensables.</i>	<i>proporcionarles los equipos y útiles indispensables.</i>
<b>XXVI.</b> <i>Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;</i>	<b>XXVI.</b> <i>Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;</i>
<b>XXVI Bis.</b> <i>Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;</i>	<b>XXVI Bis.</b> <i>Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;</i>
<b>XXVII.-</b> <i>Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</i>	<b>XXVII.-</b> <i>Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</i>
<b>XXVII Bis.</b> <i>Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;</i>	<b>XXVII Bis.</b> <i>Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;</i>

<p><b>XXVIII.-</b> <i>Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y</i></p> <p><b>XXIX.-</b> <i>Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.</i></p> <p>(LFT, 2018)</p>	<p><b>XXVIII.-</b> <i>Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y</i></p> <p><b>XXIX.-</b> <i>Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia, y</i></p> <p><b>XXX.-</b> <u><b>Acondicionar en sus centros de trabajo espacios físicos cómodos y ergonómicos proporcionales al tamaño de sus establecimientos dotado de las herramientas necesarias y suficientes en términos del artículo 63 Bis de la presente ley.</b></u></p> <p>(LFT, 2018)<sup>11</sup></p>
---	---

### **5.3. Creación de instituciones nacionales autónomas con reconocimiento de la OIT que vigilen y certifiquen a las empresas como lugares saludables de trabajo**

Una vez implementados los derechos que anteceden, aunados a los ya existentes, se propone la creación de un organismo institucional que se encargue de materializar estos derechos aprovechándose de las herramientas TIC.

---

<sup>11</sup> El remarcado no forma parte del documento original

El organismo de referencia tendrá fines meramente estadísticos y de investigación, no así de lucro. Su objeto será optimizar de forma continua y constante las políticas y condiciones de los trabajadores en cada rama de la industrial, mediante la investigación, evaluación, calificación y certificación de los empleadores mexicanos que implementen las consideraciones, sugerencias y aplicaciones desarrolladas conforme a los resultados de sus investigaciones y que gracias a ello confronten eficazmente los desafíos dentro de sus centros de trabajo relacionados al bienestar del trabajador.

Este organismo estará integrado por especialistas de la salud, de las ciencias sociales y Tecnología de la Información y las Comunicaciones.

1. Especialistas de la salud: será integrado por médicos, psicólogos, nutriólogos y demás profesionistas del ramo, quienes investigarán las problemáticas que día a día atraviesan los trabajadores en los diferentes ramos de la industria, así como las causas que vuelven al trabajo incompatibles con la salud y con el trabajo saludable. Realizarán un informe que contendrá recomendaciones y requisitos que deberán cumplir los centros de trabajo para obtener una puntuación favorable y compatible a los estándares que los médicos, psicológicos, nutriólogos y demás especialistas de la salud consideren necesarios para que un centro de trabajo pueda ser compatible a los buenos hábitos del ser humano y por ende considerarse un “trabajo saludable”.

Los especialistas de la salud deberán considerar en sus investigaciones y evaluaciones los rubros que consideren pertinentes, que de manera enunciativa más no limitativa constarán en los siguientes:

- Niveles de estrés, físico y mental, crónico, irreversible, sus causas y consecuencias.
- Niveles de obesidad, causas y consecuencias.
- Enfermedades profesionales, físicas y mentales, crónicas, irreversibles, sus causas y consecuencias.

2. Especialistas TIC: integrado por un conjunto de Ingenieros informáticos, programadores y desarrolladores de aplicaciones informáticas, que en observancia de los estándares de salud propuestos por los especialistas de la salud, diseñarán herramientas alternativas tendentes a recuperar el equilibrio físico y mental del trabajador.

3. Especialistas de las Ciencias Sociales: entre los que podrán participar sociólogos, políticos, abogados, incluso economistas, entre otros. Serán los encargados de verificar la viabilidad de aterrizaje o puesta en práctica de las propuestas elaboradas por los especialistas TIC mediante el estudio, investigación y análisis del contexto social, cultural, fáctico y legal que rodea a los centros de trabajo y/o de la rama de la industria de que se trate.

El Organismo contendrá una Administración, una Coordinación, una Contraloría y un área de Operación compuesta por: un sector de investigación, uno de desarrollo, y otro de certificación.

- Administración. La administración estará integrada por un presidente y un consejero que se encargarán del manejo de recursos del organismo y reclutamiento de personal.

- Coordinación de proyectos: Se integrará por un director y un subdirector encargados de llevar a cabo la dirección, organización y coordinación de los proyectos del organismo.

- Contraloría. Se integrará por tres contralores. Uno proveniente de la administración, otro de la coordinación de proyectos y otro del área de operación. Ellos estarán encargados de vigilar el cumplimiento de cada una de las áreas.

- Operación. Se integrará por el conjunto de especialistas de la salud, en materia de TIC y en las ciencias sociales.

Sector de investigación

Sector de desarrollo

Sector de vigilancia

Certificación

Etapas

1. Investigación. Podrán valerse de todo tipo de estudios, biográficos, de campo, focalizado etc.
2. Confrontamiento de resultados.
3. Recomendaciones basadas en resultados
4. Desarrollo y propuestas de aplicaciones y herramientas TIC
5. Viabilidad económica de implementación de las propuestas
6. Experimentación
7. Informe para uso legislativo. Deberá ser presentado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al aparato legislativo.

Por la diversidad de empresas y trabajos, de ramas de la industria, así como necesidades de los trabajadores y conceptos de hábitos saludables, este organismo podría ser originalmente amplísimo, pero si nos valemos de las mismas herramientas tecnológicas con las que contamos, podemos crear esta institución de manera cooperativa entre diversas empresas que incluyan las materias en TIC, medicina, psicología y legal. Integrada por varios profesionistas de dichas materias que participen en los objetivos de esta institución con estímulos fiscales y reconocimientos internacionales avalados por la OIT.

Derivado de sus funciones, el organismo previa opinión de la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social, presentará un informe anual al poder legislativo que deberá incluir los estudios e investigaciones realizadas, el desarrollo de aplicaciones y las recomendaciones y sugerencias basadas en resultados.

Las recomendaciones y sugerencias basadas en los resultados de sus investigaciones e insertas en el informe anual podrán incluir:

- Un replanteamiento de la ley.
- Herramientas tecnológicas idóneas de observancia obligatoria de las empresas destinadas a incrementar los estándares de salud en el trabajo.

## FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

A lo largo de la presente investigación, los factores de insatisfacción mayormente coincidentes entre unos y otros autores fueron: los horarios de trabajo, la falta de capacitación, la extensión de la jornada, las multitareas, los periodos escasos de descanso, los espacios de trabajo incómodos, el estrés y la obesidad. Podemos reconocer entre ellos algunas anhelaciones de la sociedad reconocidas bajo el siguiente rubro.

### **Aspectos vulnerables susceptibles de mejoras para contribuir a la optimización de las condiciones de los trabajadores.**

1. Flexibilizar horarios y lugares de trabajo que permita al trabajador pasar más tiempo con su familia y mayor tiempo de ocio.
2. Mayor capacitación.
3. Acortar jornadas (se considera jornada larga las que van de 10 a 12 horas).
4. Alargar los periodos de descanso.
5. Disminuir el estrés.
6. Optimizar-redirigir- la selección del personal conforme a las ideologías, valores y filosofía del trabajador con el perfil de la empresa.
7. Reducción de los niveles de obesidad proveyendo opciones y alternativas alimenticias saludables, poniendo a disposición médicos y nutriólogos.

### **¿Qué cambios o estudios deberán realizarse para velar por la materialización de estos objetivos?**

1. *Flexibilizar horarios y lugares de trabajo que permita al trabajador pasar más tiempo con su familia y mayor tiempo de ocio.*

El teletrabajo pudiera ser una gran respuesta a esta necesidad siempre que los medios informáticos sirvan de herramienta para reducir los tiempos del trabajador y no para continuar incrementando la cantidad de tareas por día a realizar para el

mismo. Es importante en este caso, reconocer las desventajas del teletrabajo asociadas en el segundo capítulo de la presente investigación con la finalidad de iniciar análisis e investigaciones pertinentes para impactar dentro del marco legislativo mexicano. Comenzando, como varios autores lo señalan, a realizar una separación entre teletrabajo y trabajo a domicilio.

Ahora bien, dentro del esquema tradicional de trabajo, es factible realizar nuevas investigaciones con miras a establecer una nueva administración del trabajo en la sociedad que evalúe principalmente la relación jornada máxima/salario mínimo.

## *2. Capacitación.*

En este rubro, la implementación de herramientas TIC podrán facilitar a las empresas el proceso de capacitación de sus empleados.

Toda investigación tendente a verificar las herramientas más idóneas para una mayor y más eficaz capacitación del personal de una empresa tendrá un resultado positivo en el refuerzo del presente apartado.

## *3. Acortar jornadas (se considera jornada larga las que van de 10 a 12 horas)*

La jornada máxima se encuentra regulada de forma explícita en la ley, sin embargo, la realidad demuestra que los tiempos de trabajo la exceden. En este caso, se reitera la necesidad de realizar las investigaciones pertinentes en aras de procurar una nueva administración del trabajo en la sociedad. Uno de los enfoques que deberá protagonizar tal investigación, es la fijación de una jornada máxima con la finalidad de determinar -y por lo tanto garantizar- un periodo ininterrumpido de horas que corresponden al descanso del trabajador.

## *4. Alargar los periodos de descanso*

Es importante conocer cuáles son los períodos de descanso idóneos para contribuir al desarrollo y optimización del rendimiento y satisfacción del trabajador, aquí se consideraría valiosa una investigación conjunta entre de los especialistas de la

salud: médicos, psicólogos, nutriólogos; y especialistas en las ciencias sociales: sociólogos, polítólogos, abogados, incluso economistas.

#### *5. Disminuir el estrés*

Se considera urgente reconocer el derecho del trabajador al trabajo saludable que sea compatible con los buenos hábitos de vida reconocido por diversos especialistas como los son los médicos, psicólogos, sociólogos, entre otros.

#### *6. Optimizar-redirigir- la selección del personal conforme a las ideologías, valores y filosofía del trabajador con el perfil de la empresa.*

Sobre este punto se considera que más que redirigir la selección del personal para que sean afín a las políticas de la empresa, deben acondicionarse los sitios de trabajo de manera que sea cómoda y respetuosa de las necesidades de los trabajadores. No obstante, existen hoy por hoy pruebas psicométricas que ayudan a los empleadores a la selección de su personal basándose en su perfil.

Bajo este rubro, vale la pena incorporar estudios e investigaciones tendentes a evidenciar desde lo psicológico el ambiente social idóneo de los trabajadores.

#### *7. Reducción de los niveles de obesidad proveyendo opciones y alternativas alimenticias saludables, poniendo a disposición médicos y nutriólogos.*

Primeramente, necesitamos reconocer e incorporar como derecho, el trabajo saludable como la compatibilidad del trabajo con los buenos hábitos generales, en los cuales se incluyan los nutricionales. Una vez reconocido lo anterior, mediante las TIC se pueden diseñar aplicaciones de salud y realizar convenios con nutriólogos y médicos.

Se sugiere implementar estudios de factibilidad económica y logística en la incorporación de herramientas TIC para acercar al centro de trabajo el apoyo de los especialistas de la salud.

#### **Otras investigaciones:**

**1.** Deberá instarse a los estudiosos a realizar diferentes investigaciones en función de ir adaptando diversos rubros a la ley para coincidir con la actualidad; entre dichos rubros, se propone revisar la factibilidad de instaurar una nueva administración del trabajo, esto quiere decir, una nueva regulación de jornada máxima/ salario mínimo, acompañado de una estricta evaluación a las instituciones que participan en la definición de dicha administración, como lo es la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

**2.** En este orden de ideas, se propone, también, abordar estudios que tengan por objeto la verificación del impacto de las modalidades de trabajo emergentes originadas por los medios informáticos que nos remite al análisis y previsión de los supuestos fácticos cotidianos de estos trabajadores y la vulnerabilidad de sus derechos fundamentales, entre los que encontramos la necesidad de implementar el derecho a la desconexión. Alguna de las finalidades de estas investigaciones, sería optar por una nueva regulación que salvaguarde los derechos afectados del trabajador mexicano inmerso en las relaciones tanto nacionales como internacionales de trabajo a través de medios informáticos.

**3.** Valdría el esfuerzo, complementar toda investigación con trabajos de campo e indicadores precisos que midan la relación entre la insatisfacción laboral y la inseguridad, así como la relación entre insatisfacción y violencia.

**4.** Por otro lado, es sabido que cuando un contrato civil o mercantil de prestación de servicios contenga características propias de la subordinación, tales como la imposición de condiciones ligadas al establecimiento de horarios fijos de trabajo como la ubicación del trabajo y tales condiciones sean impuestas por la parte contratante, podrá considerarse como una relación de trabajo. ¿Cuándo reconocer una relación de trabajo dentro de un contrato de prestación de servicios de índole civil o mercantil?

**5.** Finalmente, todo estudio y/o investigación en materia de educación destinada al impacto cultural. Se debe partir de un diagnóstico con miras a revisar la viabilidad del proyecto en un entorno social como el actual que deberá ser

complementado con campañas de concientización que ayuden a la sociedad a verificar importancia de optimizar las políticas y condiciones de los trabajadores como un aspecto prioritario.

## CONCLUSIONES

1. Claro está, el motor de las transformaciones sociales lo rige la constante lucha de clases antagónicas: el trabajador y el dueño de los recursos de trabajo. Aunque en disputa, estos dos grupos son quienes han estado inmersos en la transformación físico/intelectual humana desarrollada como consecuencia de la actividad laboral. La historia comprueba que los cambios se han suscitado debido a dos elementos claves: inconformidad y poder.

2. Existe una fuerte relación entre satisfacción laboral y el desempeño organizacional; un buen manejo de la satisfacción de los trabajadores contribuiría de manera positiva al aumento de la productividad.

3. Los trabajadores mexicanos están cansados y enfermos debido a las cargas excesivas de trabajo y la injusta compensación salarial. La fatiga laboral afecta incluso su tiempo libre y sus relaciones interpersonales que por sí mismas ya se encuentran fuertemente limitadas. Las vacaciones de ley para el mexicano son exponencialmente inferiores a las de otros países.

4. Cuando se priva a un trabajador de un salario suficiente para solventar sus necesidades básicas, cuando se le inyectan cargas de trabajo y/o jornadas excesivas y cuando las condiciones de trabajo no prevén higiene o son contrarias a la salud o a los estándares saludables, el trabajador, además de enfermarse, tiende a desentenderse de la importancia de su trabajo, a no obtener satisfacción del él, a no retribuir a la sociedad a través de la calidad de su labor, tiende al bajo rendimiento y baja productividad. Es por eso que México tiene los peores índices de aprobación social respecto de los productos y servicios proporcionados tanto por el sector público como por el sector privado.

5. En la actualidad, contamos como sociedad con elementos, herramientas y recursos para optimizar las condiciones laborales, simplemente necesitamos darle el enfoque correspondiente: (i) existen múltiples aplicaciones TIC elaboradas con la finalidad de entretenimiento y ayuda al ser humano en sus deberes cotidianos; (ii) se ha

logrado diseñar herramientas que fortalecen y ayudan a las empresas a ser más competitivas e innovadoras mediante la automatización de ciertas tareas rutinarias y repetitivas que permiten al trabajador centrarse en el objeto de su labor, y desde luego, fomentar la creatividad humana; (iii) gracias a las TIC hoy en día contamos recursos capaces de conectar a personas dispersas a lo largo y ancho del planeta de manera instantánea. Estas herramientas, aplicaciones y recursos están en constante desarrollo, competencia y superación. De esta forma, la aplicación de herramientas TIC en aras optimizar de las condiciones de trabajo para obtener como resultado un trabajo saludable, generaría grandes beneficios para la sociedad en cada una de sus esferas.

**6.** El objetivo de realizar las inserciones legislativas visibles en la propuesta pudiera tener como consecuencia -previo estudios de factibilidad- exigir al patrón considerar la implementación de herramientas TIC en aras de garantizar un trabajo saludable y la salud en el trabajo. Sin embargo, previo a que surja la obligación hacia una esfera social determinada valdría la pena contar con elementos de convencimiento, como pudiera ser el estímulo fiscal.

**7.** Los cambios propuestos a raíz de este trabajo implican grandes retos en el sector cultural y educativo, puesto que ni las ley más perfecta o avanzada ni las medidas coercitivas más aterradoras de cualquier gobierno ni siquiera la tecnología más moderna tendrá un impacto positivo en un entorno social y cultural que apunta hacia una dirección opuesta: habrá que romper criterios y paradigmas en aras de generar conciencia a nivel social de la importancia de proporcionar ámbitos “saludables” en los entornos laborales y contar con políticas óptimas de desarrollo de mejoras constantes en las condiciones en que nuestros trabajadores desempeñan su labor; sobre todo, fomentar la cultura de la prevención en materia de salud valiéndonos de herramientas tecnológicas e incorporarlas en los centros de trabajo. La comunicación a distancia posibilitada por las plataformas cibernéticas pudiera impactar en la optimización de tiempos y procesos, permitiendo al trabajador cuidar su salud mediante la prevención y el trabajo saludable, por ejemplo, accediendo a consultas virtuales desde su centro de trabajo para estar en contacto con especialistas de la salud, ahorrando desde luego, los costos y tiempos de transportación.

**8.** En aras de implementar medidas para la optimización de las condiciones de trabajo, se pueden generar en la sociedad todo tipo de negociaciones gracias las mismas TIC. Ello pudiera consistir en la celebración de diversos convenios con diferentes especialistas de la salud, una cuota accesible dentro de las empresas que incluya cierto tiempo de atención cibernética a los pacientes de cada oficina. Eso sería positivo incluso para el empleador que prevendría ausencias por enfermedades y tiempos de traslado de los empleados y, por supuesto, para el trabajador quien en automático se vería inmerso en la optimización de sus condiciones. Un trabajador saludable tiene mayores herramientas para afrontar día con día sus labores cotidianas.

**9.** Es posible optimizar las condiciones de los trabajadores para lograr un trabajo saludable si, por ejemplo, se incorporan y aplican las tecnologías utilizadas por los creadores de videojuegos, la maravillosa realidad virtual, con el objetivo de proporcionar al trabajador un espacio de recreación y esparcimiento reparador contra el estrés. Los costes de implementación en las empresas no serían elevados, ya que bastaría con poner a disposición de una cierta cantidad de trabajadores una sola habitación e incorporar un casco de realidad virtual (los dispositivos rondan entre los \$200 y los \$5,000) y uno o varios asientos cómodos. Aquí partimos de la base que las empresas del sector de servicios cuentan con acceso a Internet por tratarse de una herramienta TIC básica en estos días para el propio trabajo del empleado.

**10.** El hecho de incorporar un organismo que se dedique al estudio y la optimización mediante herramientas TIC, generará mayores propuestas e ideas con el factor de implementación. Es decir, el organismo propuesto en el capítulo 5 de la presente investigación tendría por objeto la innovación TIC en las empresas para optimizar las condiciones de los trabajadores atendiendo a las problemáticas del día a día y dichas proposiciones estarían sometidas a un estudio de factibilidad para la implementación. Un sinnúmero de propuestas podría obtenerse, siempre que reconoczcamos que la optimización de las condiciones de los trabajadores no es un beneficio adicional o un lujo sino un derecho. Un derecho no solo del trabajador, también del cliente o consumidor quien destinará parte de su patrimonio a la adquisición de bienes y servicios y esperará obtener la calidad deseada de los mismos. Recordemos el efecto cadena expuesto en el

segundo capítulo que consiste en que la esfera social adquirente, es al mismo tiempo productora, inversora y/o estatal, de manera que la buena o mala calidad de los servicios y productos que ésta adquiera repercutirá tanto en su economía personal, en su negocio como en su desempeño laboral.

**11.** Cada vez existen más estudios que demuestran que los trabajadores satisfechos son más productivos. Es comprobable incluso de manera empírica que los empleadores que se interesan por sus trabajadores reciben mayor fidelidad por parte de estos y la confrontación de circunstancias inmersas en un ámbito laboral se vuelven más llevaderas, es decir, los trabajadores “se ponen la camiseta” de la empresa con mayor frecuencia.

**13.** La presente investigación es por sí sola insuficiente para generar soluciones debido a que la problemática laboral en México -y en el mundo- abarcan un panorama mucho más amplio del que puede considerar una investigación o un área determinada, como la de un jurista. Es por ello, que derivado del presente estudio ha surgido la necesidad de aperturar de nuevas líneas de investigación.

**14.** El éxito del verdadero cambio no se logra de inmediato a través de una reforma o una herramienta innovadora, sino mediante el análisis y evaluación constante, a base de pruebas y errores, pero sobre todo es necesario romper criterios y paradigmas.

*Aunque resulte en una contradicción, el éxito del cambio verdadero no existe, ni existirá... el éxito del cambio verdadero es el cambio constante y el protagonista del cambio, siempre será... el trabajador. (Eikel, 2019)*

## FUENTES CONSULTADAS

1. ABRIL GARCÍA, Jennifer y GARCÍA FIAYO, Fanny Amparo, (2017), “*Calidad de vida de los trabajadores de la salud. Los casos de México y Chile*”, Colombia, Universidad Santo Tomás, Facultad de Economía. División de Ciencias Económicas y Administrativas, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4389/2017-AbrilGarciaJennifer-GarciaFannyAmparo-trabajodegrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. ANIMAL POLÍTICO, (2018), “*La productividad laboral de México, estancada frente a otros países de la OCDE*”, México, Blog Animal Político #SemáforoEconómico, marzo 15 de 2018, [Consultado el 8 de noviembre de 2017], disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2018/03/productividad-laboral-mexico-semaforeconomico/>
3. ATENZIA, (s.f.), “*Atenzia Protect: advances telecare*”, España, Atenzia Servicios de teleasistencia, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en: <https://atenzia.com/en/particulares/atenzia-protec>
4. BAYLOS, Antonio, (1999), “*Globalización y derecho del trabajo: realidad y proyecto*”, Norteamérica, Cuadernos de Relaciones Laborales, [Consultado el 1 de noviembre de 2017] disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9999220019A>
5. BAYLOS, Antonio, 1999, “*Globalización y derecho del trabajo: realidad y proyecto*”, Norteamérica, Cuadernos de Relaciones Laborales, [Consultado el 8 de abril de 2018], disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9999220019A>
6. BAYLOS, Antonio, UNIVERSIDAD CASTILLA- LA MANCHA, (2017), “*El futuro de las normas de trabajo que queremos*”, España, Organización Internacional del Trabajo, [Consultado el 1 de noviembre de 2017], disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-europe/-/-ro-geneva/-/-ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548608.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-europe/-/-ro-geneva/-/-ilo-madrid/documents/article/wcms_548608.pdf) .

7. BAYLOS, Antonio, UNIVERSIDAD CASTILLA- LA MANCHA, 2017, “*El futuro de las normas de trabajo que queremos*”, España, Organización Internacional del Trabajo, [Consultado el 8 de abril de 2018], disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/-/ro-geneva/-/ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548608.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/-/ro-geneva/-/ilo-madrid/documents/article/wcms_548608.pdf).
8. BBC NEWS, (2014), “*Por qué Estados Unidos es el país ‘sin vacaciones’*”, América Latina, noviembre de 2014, [Consultado el 17 de octubre de 2018], disponible en:  
[https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/11/141112\\_vert\\_cap\\_eeuu\\_sin\\_vacaciones\\_yv](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/11/141112_vert_cap_eeuu_sin_vacaciones_yv)
9. CÁMARA DE DIPUTADOS, (2006), “*Definición en Trabajo*”, Centro de estudios sociales y de opinión pública, [Consultado el 13 de agosto de 2017], disponible en  
[http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Comisiones/d\\_trabajo.htm](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_trabajo.htm)
10. CANO BAÑOS, María Dolores, (s.f.), “*Introducción a la Telemática*”, España, Universidad Politécnica de Cartagena, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en:  
[http://ocw.bib.upct.es/pluginfile.php/6599/mod\\_resource/content/1/Intro\\_Telematica.pdf](http://ocw.bib.upct.es/pluginfile.php/6599/mod_resource/content/1/Intro_Telematica.pdf)
11. CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe Miguel, 2016, “*Derecho del trabajo y nuevas tecnologías*”, México, Porrúa.
12. CARRO HERNÁNDEZ, María del Rocío y ESPINOZA C., Gabriel, 2012, “*Redes sociales y el despido sanción*”, Costa Rica, Revista Sala Segunda de la Corte Suprema Justicia, num.9 enero 2012, p. 117-124, [Consultado el 11 de abril de 2018], disponible en: [https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista\\_N9/contenido/pdf/arti\\_01\\_09.pdf](https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista_N9/contenido/pdf/arti_01_09.pdf).
13. CERÓN BRITO, Miriam, (2014), “*Hardware y Software*”, México, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, [Consultado el 6 de febrero de 2019], disponible en:

- [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/prepa3/Presentaciones\\_Enero\\_Junio\\_2014/Hardware%20y%20Software.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/Presentaciones_Enero_Junio_2014/Hardware%20y%20Software.pdf)*
14. CH. MD. Karim Nader, (2011), “¿Qué es la telemedicina?”, Colombia, El Hospital, marzo 2011, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en: <http://www.elhospital.com/temas/Que-es-la-telemedicina+8082249>
15. CHIANG VEGA, María Margarita y OJEDA HIDALGO, José Felipe, (2013), “*Estudio de la relación entre satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de las ferias libres*”, Chile, Contaduría y Administración, abril-junio, pp. 39-60, [Consultado el 8 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/viewFile/136/136>
16. COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (CONASAMI), (2017), “*Nuevo Salario Mínimo General \$88.36 pesos diarios*”, México, [Consultado el 9 de enero de 2018], disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/articulos/nuevo-salario-minimo-general-88-36-pesos-diarios?idiom=es>
17. COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA, (2018), “*Utilidades para los trabajadores 2018*” México, [Consultado el 4 de octubre de 2018], disponible en <https://www.gob.mx/conampros/documentos/utilidades-para-los-trabajadores>.
18. CONSTITUCIÓN DE APATZINGÁN, (1814), México, [Consultado el 5 de septiembre de 2017], disponible en [http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const\\_mex/const-apat.pdf](http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const-apat.pdf)
19. CONSTITUCIÓN DE ESPAÑA, (2011), España, [Consultado el 9 de octubre de 2018], disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
20. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA MEXICANA, (1857), México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/legislacion/federal/historicos/1857.pdf>

21. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2018), México
22. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2018, México
23. DA ROSA TOLFO, Suzana, CHALFIN COUTINHO, Maria; BAASCH, Davi, SOARES CUGNIER, Joana, (2011), “*Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología*”, Revista Universitas Psychologica, num. 1 enero-abril, [Consultado el 13 de agosto de 2017], disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf>
24. DÁVALOS, José, (1998), *Derecho del trabajo I*, 8a. ed., México, Porrúa.
25. DE BUEN LOZANO, Néstor, (1998), “*El Desarrollo del Derecho del Trabajo en el Siglo XX*”, La ciencia del derecho durante el siglo XX, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 853-920, [Consultado el 5 de septiembre de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/114/22.pdf>
26. DE BUEN UNNA, Claudia, (2003), “*El contrato de prestación de servicios profesionales, vía fraude laboral*” en Kurczyn Villalobos Patricia (coords.), Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 167-183, [Consultado el 20 de agosto de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/10.pdf>.
27. DE BUEN, Néstor, (2007), “*El Sistema Laboral en México*”, en Kurczyn Villalobos, Patricia, Panorama internacional de derecho social. Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 125-141, México, consultado el 26 de julio de 2017, [Consultado el 22 de agosto de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>
28. DE LA CUEVA, Mario, (1990), El nuevo derecho de trabajo, 12a ed., México, Porrúa, t. I.
29. DE LA CUEVA, Mario, (s.f.), “*Síntesis del Derecho del Trabajo*, México”, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 207-216,

- [Consultado el 21 de agosto de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/590/50.pdf>
30. DE LA TORRE, Miguel Ángel (coord.), (s.f.) “*Historia de los Modos de Producción precapitalistas: área de las ciencias histórico- sociales: curso 1*”, México, UNANL, versión digital del libro impreso por la Universidad Autónoma de Nuevo León, [Consultado el 13 de agosto de 2017], disponible en <http://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/6393>.
31. DEAN, Matteo y BUENO RODRÍGUEZ, Luis (coords.), (2011), “*Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*”, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).
32. DEFINICIÓN ABC, (s.f.), “*Definición de Teleasistencia*”, Definición ABC. Tu diccionario hecho fácil, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/teleasistencia.php>
33. DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, 1983, España, Editorial Océano.
34. DICCIONARIO DE ECONOMÍA POLÍTICA, (1965), enciclopedia virtual de eumed.net, [Consultado el 13 de agosto de 2017], disponible en <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/m/modopc.htm>.
35. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real academia española, (s.f.), [Consultado el 21 de agosto de 2017], disponible en <http://dle.rae.es/?id=Ta2HMYR>
36. ED11GARCÍA (2014) “*Jeremy Rifkin y el fin del capitalismo*”, [Consultado el 29 de octubre de 2018], [archivo de video], recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=sx1vjdpqwG4>
37. EL CONFIDENCIAL, (2015), “*¿Derechos laborales? Estados Unidos, al nivel de Papúa Nueva Guinea*”, México, El Confidencial, septiembre de 2015, [Consultado el 16 de octubre de 2018], disponible en: [https://www.elconfidencial.com/mundo/2015-09-14/derechos-laborales-estados-unidos-al-nivel-de-papua-nueva-guinea\\_1014559/](https://www.elconfidencial.com/mundo/2015-09-14/derechos-laborales-estados-unidos-al-nivel-de-papua-nueva-guinea_1014559/)
38. EL ECONOMISTA, (2018), “*2017, mal año para el mercado laboral en México*”, México, El Economista, enero de 2018, [Consultado el 15 de marzo

- de 2018], disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/2017-mal-ano-para-el-mercado-laboral-en-Mexico-20180122-0016.html>
- 39.EL UNIVERSAL, (2016), “*Baja productividad. El fantasma del trabajo*”, México, El Universal, cartera, 31 de agosto, [Consultado el 9 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/management/2016/08/31/baja-productividad-el-fantasma-del-trabajo>
- 40.EL UNIVERSAL, (2017), “*Fatiga, causa principal de baja productividad en empleados*”, México, El Universal, cartera, 10 de agosto, [Consultado el 9 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/management/2017/08/10/fatiga-causa-principal-de-baja-productividad-en-empleados>
- 41.ELIZALDE HEVIA, Antonio, MARTÍ VILAR, Manuel y MARTÍNEZ SALVÁ, Francisco A., (2006), “*Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona*”, Chile, POLIS, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 5, núm. 15, 2006, Universidad de Los Lagos, [Consultado el 20 de febrero de 2018], disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- 42.ENGELS, Federich, (1789), “*El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*”, revista Die Neve Zeit, Bd, Nº44, pp. 1895-1896, [Consultado el 13 de agosto de 2017], disponible en <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>
- 43.ENTREPRENEUR, (2016), “*5 factores que afectan la productividad en el trabajo*”, México, Entrepreneur, consultoría, agosto 15, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en: <https://www.entrepreneur.com/article/280867>
- 44.ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO MEXICANO, (1865), Orden Jurídico Nacional, México, [Consultado el 5 de septiembre de 2017], disponible en <http://www.orderjuridico.gob.mx/Constitucion/1865.pdf>
- 45.EXPANSIÓN, (2014), “*La baja productividad frena a México*”, México, Expansión, en alianza con CNN, economía, 27 de marzo, [Consultado el 9

de noviembre de 2017], disponible en:  
<https://expansion.mx/economia/2014/03/26/la-baja-productividad-arrastra-a-mexico>

46. FABRE MENDOZA, Jorge Miguel, (2009), “*Ventajas y desventajas del Outsourcing*”, México, Expansión en alianza con CNN, [Consultado el 6 de noviembre de 2017], disponible en:  
<https://expansion.mx/opinion/2009/07/30/ventajas-y-desventajas-del-outsourcing>
47. FACULTAD DE INFORMÁTICA DE BARCELONA, (s.f.), “*Retro informática. El pasado del futuro*”, España, [Consultado el 5 de febrero de 2019], disponible en: <https://www.fib.upc.edu/retro-informatica/credits.html>
48. FARFÁN MENDOZA, Guillermo, (2017), ”*México. La Constitución de 1917 y las Reformas a los Sistemas de Pensiones*”, México, Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 24, enero-junio de 2017, pp. 3-37, [Consultado el 30 de octubre de 2017], disponible en  
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/10810/12914>.
49. FERNÁNDEZ- COSTALES MUÑIZ, Javier, (2004), “*Precariedad en el empleo como causa de la deslaboralización de la relación de trabajo*”, España, Revista universitaria de ciencias del trabajo; No 5, pp. 737-757, [Consultado el 1 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%205/5505.pdf>
50. FERNÁNDEZ- COSTALES MUÑIZ, Javier, 2004, “*Precariedad en el empleo como causa de la deslaboralización de la relación de trabajo*”, España, Revista universitaria de ciencias del trabajo; No 5, pp. 737-757, [Consultado el 9 de abril de 2018], disponible en  
<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%205/5505.pdf>
51. FINANZAS PERSONALES, (s.f.), “*Los riesgos de trabajar contratado por Outsourcing*”, Colombia, Finanzas Personales, [Consultado el 6 de noviembre de 2017], disponible en <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/los-riesgos-trabajar-contratado-outsourcing/47435>

- 52.FORBES, (2013), “*México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam*”, México, Revista Forbes México, octubre 13, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- 53.FORBES, (2014), “*Los 5 enemigos de la productividad en México*”, México, Revista Forbes México, marzo 8, [Consultado el 9 de noviembre de 2017], disponible en: <https://www.forbes.com.mx/los-5-enemigos-de-la-productividad-en-mexico/>
- 54.FORBES, (2017), “*México conserva el título de la peor productividad en la OCDE*”, México, Revista Forbes México, mayo 19 de 2017, [Consultado el 8 de noviembre de 2017], disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mexico-conserva-el-titulo-de-la-peor-productividad-en-la-ocde/>
- 55.FORBES, (2018), “*Las 5 empresas de servicios con más quejas durante 2017*”, México, Revista Forbes México, enero 4 de 2018, [Consultado el 15 de febrero de 2018], disponible en: <https://www.forbes.com.mx/las-5-empresas-de-servicios-con-mas-quejas-durante-2017/>
- 56.GALINDO, Mariana y RÍOS, Viridiana, (2015), “*Productividad*”, en Serie de Estudios Económicos Vol. I, México, México ¿Cómo vamos?, [Consultado el 7 de noviembre de 2017], disponible en: [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- 57.GARCÍA FLORES, Jacinto, et al, (2013), “*Carencia de un marco legal regulatorio del teletrabajo en México*”, México, Revista Letras Jurídicas; No 28 julio-diciembre, pp. 109-120, [Consultado el 31 de octubre de 2017], disponible en <http://letrasjuridicas.com.mx/Volumenes/28/A06.pdf>
- 58.GARCÍA FLORES, Jacinto, et al, 2013, “*Carencia de un marco legal regulatorio del teletrabajo en México*”, México, Revista Letras Jurídicas; No 28 julio-diciembre, pp. 109-120, [Consultado el 2 de abril de 2018], disponible en <http://letrasjuridicas.com.mx/Volumenes/28/A06.pdf>
- 59.GARCÍA, David, (2014), “*¿En qué consiste la filosofía Google y por qué es tan efectiva?*”, México, Blog, Oficina empleo, [Consultado el 31 de enero de

- 2019], disponible en <https://www.oficinaempleo.com/blog/en-que-consiste-la-filosofia-google-y-por-que-es-tan-efectiva/>
60. GONZÁLEZ FUENTES, María del Carmen, (2013), “*Notas del curso base de datos*”, México, Universidad Autónoma Metropolitana, [Consultado el 31 de octubre de 2017], disponible en [http://www.cua.uam.mx/pdfs/conoce/libroselec/Notas\\_del\\_curso\\_Bases\\_de\\_Datos.pdf](http://www.cua.uam.mx/pdfs/conoce/libroselec/Notas_del_curso_Bases_de_Datos.pdf).
61. GONZÁLEZ FUENTES, María del Carmen, 2013, “*Notas del curso base de datos*”, México, Universidad Autónoma Metropolitana, [Consultado el 5 de abril de 2018], disponible en [http://www.cua.uam.mx/pdfs/conoce/libroselec/Notas\\_del\\_curso\\_Bases\\_de\\_Datos.pdf](http://www.cua.uam.mx/pdfs/conoce/libroselec/Notas_del_curso_Bases_de_Datos.pdf).
62. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús, (2015), “*Indicadores y datos de opinión pública en materia de justicia*”, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), núm.36, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Carpetas-tematicas-de-opinion-publica/Carpeta-No.-36-Indicadores-y-datos-de-Opinion-Publica-en-Materia-de-Justicia>
63. GREAT PLACE TO WORK, (2018), “*Los Mejores Lugares para Trabajar™ en México 2018*”, [Consultado el 17 de octubre de 2018], disponibles en: <https://www.greatplacetowork.com.mx/los-mejores-lugares-para-trabajar>
64. IBARRA CISNEROS, Manuel Alejandro y GONZALEZ TORRES, Lourdes Alicia, (2010), “*La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*”, México, Revista Contaduría y Administración, No 231 mayo-agosto, pp. 33-52, [Consultado el 31 de octubre de 2017], disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003)

65. IBARRA CISNEROS, Manuel Alejandro y GONZALEZ TORRES, Lourdes Alicia, 2010, “*La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*”, México, Revista Contaduría y Administración, No 231 mayo-agosto, pp. 33-52, [Consultado el 8 de abril de 2018], disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003)
66. INCYTU, (2018), “Inteligencia Artificial”, México, Foro Consultivo de la Oficina de Información Científica y Tecnológica para el Congreso de la Unión, número 12, marzo de 2018, [Consultado el 6 de febrero de 2019], disponible en: [https://www.foroconsultivo.org.mx/INCYTU/documentos/Completa/INCYTU\\_18-012.pdf](https://www.foroconsultivo.org.mx/INCYTU/documentos/Completa/INCYTU_18-012.pdf)
67. INEGI, (2016), “*Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015*”, , México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 8 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825078829>
68. INEGI, (2017), “*Encuesta nacional de calidad e impacto gubernamental 2017*”, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200028385#divFV6200028385#D6200028385#divFV6207020201>
69. INEGI, (2017), “*Encuesta nacional de victimización y percepción sobre seguridad pública (ENVIPE) 2017*”, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/envipe/envipe2017\\_09.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/envipe/envipe2017_09.pdf)
70. INEGI, (2018), “*Indicadores de ocupación y empleo. Cifras oportunas durante mayo de 2018 (Cifras desestacionalizadas)*”, México, ENOE, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 21 de marzo de 2018],

- disponible en:  
[http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/iooe/iooe2018\\_05.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/iooe/iooe2018_05.pdf)
71. INSTITUTO INTERNACIONAL ESPAÑOL DE MARKETING DIGITAL, (s.f.), “*Que son Apps*”, España, [Consultado el 5 de febrero de 2019], disponible en: <https://iie-md.com/apps/que-son-apps>
72. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, (2013), “*Encuesta laboral y de corresponsabilidad social, 2012. ELCOS 2012*”, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
[http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/promo/marco\\_concept\\_elcos.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/marco_concept_elcos.pdf)
73. INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, (s.f.), “*¿Qué es la realidad aumentada?*”, México, Centro de Difusión de Ciencia y Tecnología, [Consultado el 5 de febrero de 2019], disponible en: <http://www.cedicyt.ipn.mx/RevConversus/Paginas/RealidadAumentada.aspx>
- .
74. JOB IS BLOG, (2014), “*Lo bueno y lo malo de trabajar en Atento*”, México, Job Is Blog, The Clever Click, [Consultado el 31 de enero de 2019], disponible en <https://www.jobisjob.com.mx/blog/2014/11/trabajar-en-atento/>
75. KAYE J., Dionisio, s.f., “*Los riesgos de trabajo en la Ley del Seguro Social*”, revista jurídica anuario, pp. 413-438, México, [Consultado el 5 de septiembre de 2017], disponible en <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/7/pr/pr13.pdf>
76. KUCZYNSKI, Jürgen, (1967), *Evolución de la clase obrera*, Trad. de Francisco Presedo, España, Ediciones Guadarrama, S.A.
77. LACAVEX BERUMEN, María de la Concepción, (2009), “*¿Es el teletrabajo trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana*”, México, Revista Latinoamericana de Derecho Social; No 09 julio-diciembre, pp. 89-118, [Consultado el 30 de octubre de 2017], disponible en <http://revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/view/18624/17676>

78. LACAVEX BERUMEN, María de la Concepción, 2009, “*¿Es el teletrabajo trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana*”, México, Revista Latinoamericana de Derecho Social; No 09 julio-diciembre, pp. 89-118, [Consultado el 2 de abril de 2018], disponible en <http://revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/view/18624/17676>
79. LARA TOSTADO, Alfonso, (s.f.), “*Antecedentes Históricos y Reformas del Artículo 123 Constitucional*”, México, Foro Laboral, [Consultado el 30 de octubre de 2017], disponible en <http://www.forolaboral.com.mx/Antecedentes-reformas-articulo-123.php>
80. LASTRA LASTRA, José Manuel, (2002), “*Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión*”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coords.), Libertad sindical: cláusula de exclusión, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 39-57, [Consultado el 30 de octubre de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/243/5.pdf>
81. LAVCEVIC, Roy, (2014), “*Baja productividad; consecuencia de las malas políticas*”, México, Asociación Nacional de Empresarios Independientes (ANEI), mayo 11, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.anei.org.mx/wp/2014/11/baja-productividad-consecuencia-de-las-malas-politicas/>
82. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, (2015), España, [Consultado el 9 de octubre de 2018], disponible en <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
83. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (2012), 21a ed., México, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
84. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (2017), México.
85. LÓPEZ SEVILLA, José Clares, (2000), “Telemática, enseñanza y ambientes virtuales colaborativos”, España, Comunicar 14, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/278211.pdf>
86. MANPOWER, (2015), “*Ventajas de ser contratado por Outsourcing*”, Perú, Manpower Professional Services, [Consultado el 6 de noviembre de 2017],

- disponible en <https://www.manpower.com.pe/detalles-noticias2.aspx?Noticia=4826>
87. MANPOWER, 2010, “*Redes sociales y empresa. Cómo aprovechar el poder de los social media*”, España, Nuevas Tendencias, [Consultado el 11 de abril de 2018], disponible en: [https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/58d6608044681889a28eee462cdd5e41/2Social\\_Networking.pdf?MOD=AJPERES](https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/58d6608044681889a28eee462cdd5e41/2Social_Networking.pdf?MOD=AJPERES)
88. MARQUET GUERRERO, Porfirio, (2014), “*Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.) Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 243-280, [Consultado el 5 de septiembre de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>
89. MARX, Carlos, (1867), “*El capital. Crítica de la economía política*”, trad. de profesor Manuel Pedroso, México, Ediciones Fuente Cultural, t. I .
90. MORELOS, José María, (1813), “*Manifiesto de la Nación*”, México, Orden Jurídico Nacional, [Consultado el 5 de septiembre de 2017], disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>
91. MORENO ÁLVAREZ, Gloria, (2012), “*Los cambios en las condiciones de trabajo y protección social; un análisis desde la economía*”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela (coords.), Condiciones de trabajo y seguridad social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 283-301, [Consultado el 20 de agosto de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/14.pdf>
92. MUNDO EJECUTIVO, (2016), “*Hay ventajas de ser contratado por Outsourcing*”, México, Mundo Ejecutivo, [Consultado el 6 de noviembre de 2017], disponible en <http://mundoejecutivo.com.mx/economia-negocios/2016/02/23/hay-ventajas-ser-contratado-por-outsourcing>
93. MUYPYMES, (2018), “*Principales diferencias entre el mundo laboral en Estados Unidos y Europa*”, España, octubre de 2018, [Consultado el 17 de

octubre de 2018], disponible en:  
<https://www.muypymes.com/2016/02/23/emundo-laboral-estados-unidos-europa>

94. NACIONES UNIDAS (NU), (1948), “*Declaración Universal de los Derechos Humanos*”, [Consultado el 1 de septiembre de 2017], disponible en <http://un.org/es/universal-declaration-human-rights>.
95. NEFFA, Julio César, (1999), “*Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*”. Orientación y sociedad, volumen 1, pp. 127-161, [Consultado el 20 de agosto de 2017], Disponible en [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-88931999000100007&lng=es&tlang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007&lng=es&tlang=es).
96. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), (1944), “*Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (declaración de Filadelfia)*”, [Consultado el 1 de septiembre de 2017], disponible en <http://ilo.org/declaraciondefiladelfia1944>
97. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2004), “*El futuro del trabajo y la calidad en la sociedad de la información y la comunicación, la cultura y las industrias gráficas*”, Ginebra, Programa de Actividades Sectoriales de la Oficina Internacional del Trabajo, [Consultado el 17 de enero de 2019], disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-dcomm/documents/meetingdocument/kd00064es.pdf>
98. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2017), “*Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones de trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados*” Cono Sur de América Latina, Informes técnicos /2, Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT, [Consultado el 4 de febrero de 2019], disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-/-/-ro.../wcms\\_614905.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-/-/-ro.../wcms_614905.pdf).
99. OROPEZA GARCÍA, Arturo, (2013), “*México en el desarrollo de la Revolución Industrial: evaluaciones y perspectivas*”, en Oropeza García Arturo (coord.), México frente a la tercera revolución industrial. Cómo relanzar el proyecto industrial de México en el siglo XXI, México, UNAM, Instituto de

Investigaciones Jurídicas e Instituto para el Desarrollo Industrial y Crecimiento Económico, México, pp. 199-236, [Consultado el 21 de agosto de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3371/10.pdf>.

100. OROZCO, Alejandro y ORTIZ MONASTERIO, Leonor, 2014, “*Correo electrónico y privacidad en el trabajo*”, México, Animal Político, [Consultado el 10 de abril de 2018], disponible en: <https://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-invitado/2014/07/18/correo-electronico-y-privacidad-en-el-trabajo/>
101. PÁRAMO MONTERO, Pablo y BUENO PAREJA, Carmen, (2018), “*Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo*”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), [Consultado el 27 de diciembre de 2018] disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/---americas/-/ro-lima/-/ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_619052.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/---americas/-/ro-lima/-/ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_619052.pdf).
102. PIERNAS HURTADO, José, (2005), “*Vocabulario de economía política*”, Enciclopedia y Biblioteca Multimedia Virtual en Internet de Economía Universidad de Málaga, España, [Consultado el 13 de agosto de 2017], disponible en <http://www.eumed.net/cursecon/dic/jph/T.htm>.
103. PLAN DE IGUALA, (1821), México, [Consultado el 5 de septiembre de 2017], disponible en <http://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/263/1/images/Independencia18.pdf>
104. PROFECO, (2016), “*Informe anual 2016*”, México, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/271233/Informe\\_Anual\\_Profeco\\_2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/271233/Informe_Anual_Profeco_2016.pdf)
105. RAMÍREZ REYNOSO Braulio, (1980), “*El trabajo, las ordenanzas y los gremios en la Nueva España*”, en Soberanes Fernández, José Luis (coord.), Memoria del II Congreso de Historia del Derecho Mexicano, pp. 347-356, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, [Consultado el 4 de

- septiembre de 2017], disponible en  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/730/28.pdf>
106. REALIDAD VIRTUAL.COM, (2010), “Que es la realidad virtual”, [Consultado el 5 de febrero de 2019], disponible en: <http://www.realidadvirtual.com/que-es-la-realidad-virtual.htm>.
107. RECASENS SICHES, Luis, (2004), “*El Conflicto de Nuestro Tiempo y la Justicia Social (Las relaciones justas entre los factores de producción)*”, México, UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual, [Consultado el 20 de agosto de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4087/2.pdf>
108. REYNOSO CASTILLO, Carlos, (2005), “*La materia laboral en las Leyes de Indias*”, México, revista alegatos num.61, septiembre-diciembre, pp. 605-622, [Consultado el 1 de septiembre de 2017], disponible en [https://www\\_azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf](https://www_azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf)
109. RIFKIN, Jeremy, (1996), “*El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*”, trad. de Guillermo Sánchez Gallego, Barcelona, Paidós.
110. RÍOS ESTAVILLO, Juan José, (1997), “Derecho e informática en México. Informática jurídica y derecho de la informática”, Universidad Nacional Autónoma de México, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/147-derecho-e-informatica-en-mexico-informatica-juridica-y-derecho-de-la-informatica>
111. RODRÍGUEZ Pablo, MURRILLO Raúl y GUTIÉRREZ Jaime, (1980) “*Teoría de la Historia*”, México, UNANL, versión digital del libro impreso por la Universidad Autónoma de Nuevo León, [Consultado el 13 de agosto de 2017], disponible en <http://cd.dgb.uanl.mx/handle/201504211/6328>.
112. RUFASTO LIRA, Renzo Raúl, (2007), “*Outsourcing en actividades principales. ¿Puede una empresa únicamente dedicarse a ‘administrar actividades’?*”, Revista Jus, Doctrina y Práctica. Editorial Grijley, Marzo 2007, [Consultado el 3 de noviembre de 2017], disponible en:

*[http://www.chehadeabogados.com/documentos/documentos/pdfs/OUTSOURCING\\_EN\\_ACTIVIDADES\\_PRINCIPALES.pdf](http://www.chehadeabogados.com/documentos/documentos/pdfs/OUTSOURCING_EN_ACTIVIDADES_PRINCIPALES.pdf)*

113. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, (2018), España, [Consultado el 9 de octubre de 2018], disponible en <http://www.salariominimo.es/>
114. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, (2018), “*DECRETO por el que se expide la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, y se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; de la Ley de Instituciones de Crédito y de la Ley Agraria*”, México, Diario Oficial de la Federación de 22 de junio de 2018, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref29\\_22jun18.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref29_22jun18.pdf)
115. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, (2018), “*DECRETO por el que se reforma el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo*”, México, Diario Oficial de la Federación de 30 de mayo de 2018, [Consultado el 7 de febrero de 2019], disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref28\\_30may18.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref28_30may18.pdf)
116. SIGLO XXI, (2017), “La evolución de la tecnología de los videojuegos”, España, Diario Siglo XXI, agosto 2017, [Consultado el 6 de febrero de 2019], disponible en: <http://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/780208/evolucion-tecnologia-videojuegos>
117. TELCEL, 2014, “*Redes sociales en la empresa*”, México, Forbes Adventorial, [Consultado el 11 de abril de 2018], disponible en: <https://www.forbes.com.mx/redes-sociales-en-la-empresa/>
118. TÉLLEZ VALDÉS, Julio, (2007), “*Teletrabajo*”, en Kurczyn Villalobos Patricia (coord.), Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados, México, UNAM, Instituto de Investigaciones

Jurídicas, pp. 729-739, [Consultado el 31 de octubre de 2017], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>.

119. TÉLLEZ VALDÉS, Julio, 2007, “*Teletrabajo*”, en Kurczyn Villalobos Patricia (coord.), Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 729-739, [Consultado el 2 de abril de 2018], disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>.
120. Tesis 1a. CDXX/2014 (10a.), (2014), “*Libertad de expresión. Dimensión individual de este derecho fundamental*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 1, diciembre de 2014, p. 233.
121. Tesis 1a. CXLIV/2013 (10a.), (2013), “*Libertad de expresión. las expresiones ofensivas u oprobiosas son aquellas que conllevan un menoscabo personal o una vejación injustificada*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 1, mayo de 2013, p.557.
122. Tesis 1a. CXLV/2013 (10a.), (2013), “*Libertad de expresión. Las expresiones impertinentes son aquellas que carecen de utilidad funcional en la emisión de un mensaje*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 1, mayo de 2013, p. 556.
123. Tesis 1a. CXXXII/2013 (10a.), (2013), “*Libertad de expresión. La difusión de información sobre la vida privada de las personas puede ampararse por este derecho si se justifica su interés público*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 1, mayo de 2013, p. 553.
124. Tesis 1a. LXX/2013 (10a.), (2013), “*Libertad de expresión y derecho al honor. se actualiza su vigencia en las relaciones entre particulares cuando se alegue una colisión entre los mismos*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t.1, marzo de 2013, p. 888.
125. Tesis 1a. XXI/2011 (10a.), (2012), “*Derecho fundamental al honor de las personas jurídicas*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 3, enero de 2012, p. 2905.

126. Tesis 1a. XXVII/2011 (10a.), (2012), “*Medios de comunicación. Su relevancia dentro del orden constitucional mexicano*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 3, enero de 2012, p. 2915.
127. Tesis 1a./J. 37/2016 (10a.), (2016), “*Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. II, agosto de 2016, p. 633.
128. Tesis 1a.CLI/2011, (2011), “*Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Sus diferencias con el derecho a la intimidad*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 221.
129. Tesis 1a.CLIX/2011, (2011), “*Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Momento en el cual se considera interceptado un correo electrónico*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 218.
130. Tesis 1a.CLVI/2011, (2011), “*Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Su ámbito temporal de protección*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 220.
131. Tesis 1a.CLVIII/2011, (2011), “*Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Medios a través de los cuales se realiza la comunicación objeto de protección*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 217.
132. Tesis 1a.CLVIII/2011, (2011), “*Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Medios a través de los cuales se realiza la comunicación objeto de protección*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 217.
133. Tesis 1a.CLX/2011, (2011), “*Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Irrelevancia de la propiedad de la computadora para efectos de considerar interceptado un correo electrónico*”, Semanario

Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 217.

134. Tesis 274418, (1962), “*Salario remunerador*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Sexta Época, volumen LXIV, quinta parte, octubre 1962, p. 26
135. Tesis 274672, (1962), “*Salario remunerador*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Sexta Época, volumen, LVII, quinta parte, marzo 1962, p. 69
136. Tesis 2a. CIII/2017 (10a.), (2017), “*Libertad de expresión y opinión a través de la red electrónica (internet). El operador jurídico debe distinguir entre los tipos de manifestaciones que dan lugar a restringir su ejercicio*” Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. II, junio de 2017, p. 1438.
137. Tesis 2a. CV/2017 (10a.), (2017), “*Libertad de expresión y opinión ejercidas a través de la red electrónica (internet). Restricciones permisibles*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. II, junio de 2017, p. 1439.
138. Tesis 368710, (1951), “*Salario remunerador*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Quinta Época, Tomo CVII, enero 1951, p. 279
139. Tesis CCLXXX/2016 (10a.), (2016), “*Comunicaciones privadas. El hecho de que uno de los participantes dé su consentimiento para que un tercero pueda conocer su contenido, no implica una transgresión al derecho fundamental a su inviolabilidad*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I, diciembre de 2016, p. 363.
140. Tesis I.10o.A.1 CS (10a.), (2018), “*Dignidad humana. Constituye un derecho fundamental que es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. III, mayo de 2018, p. 2548.
141. Tesis I.5o.P42 P (10a.), (2015), “*Prueba ilícita. No la constituye la obtención de la impresión fotográfica del perfil del imputado en una red social (Facebook) en cuyas políticas de privacidad se establece que aquélla es*

- pública (*legislación para el Distrito Federal*)”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. IV, noviembre de 2015, p. 3603.
142. Tesis I.7o.T.79 L, (2004), “*Correo electrónico transmitido por internet, ofrecido como prueba en el juicio laboral. valor probatorio*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XIX, junio de 2004, p. 1425.
143. Tesis Ia./J. 31/2013 (10a.), (2013), “*Libertad de expresión. La Constitución no reconoce el derecho al insulto*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 1, abril de 2013, p. 537.
144. Tesis Ia./J. 32/2013 (10a.), (2013), “*Libertad de expresión y derecho al honor. Expresiones que se encuentran protegidas constitucionalmente*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. 1, marzo de 2013, p. 540.
145. Tesis. 2a.LIX/2001. (2001), “*Cláusula de exclusión por separación. Los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, son violatorios de los artículos 5o., 9o. Y 123, apartado a, fracción xvi, de la constitución federal.*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XIII, mayo de 2001, p. 443
146. THE FAIR LABOR STANDARDS ACT OF 1938 (Revisado en mayo de 2011], (2011), Estados Unidos de América, [Consultado el 16 de octubre de 2018], disponible en:  
<https://www.dol.gov/whdregs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>
147. TOP MANAGEMENT, (2013), “*México, el octavo país con el mayor índice de movilidad laboral*”, México, TOP MANAGEMENT, Alta Gerencia en la Red, marzo 24, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://topmanagement.com.mx/mexico-el-octavo-pais-con-el-mayor-indice-de-movilidad-laboral/>
148. TOP MANAGEMENT, (2013), “*Patrones tienen un impacto directo en la satisfacción del empleado: Encuesta Global de Empleo Kelly 2013*”, México, TOP MANAGEMENT, Alta Gerencia en la Red, noviembre 11,

- [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://topmanagement.com.mx/patrones-tienen-un-impacto-directo-en-la-satisfaccion-del-empleado-encuesta-global-de-empleo-kelly-2013/>
149. TOP MANAGEMENT, (2015), “*Satisfacción laboral en México*”, México, TOP MANAGEMENT, Alta Gerencia en la Red, septiembre 17, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://topmanagement.com.mx/satisfaccion-laboral-en-mexico/>
150. TOP MANAGEMENT, (2016), “*Autorrealización del empleado: el camino hacia el dorado*”, México, TOP MANAGEMENT, Alta Gerencia en la Red, abril 7, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://topmanagement.com.mx/autorrealizacion-del-empleado-camino-hacia-dorado/>
151. TOP MANAGEMENT, (2017), “*Satisfacción laboral en las “Big Four” en México*”, México, TOP MANAGEMENT, Alta Gerencia en la Red, marzo 15, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://topmanagement.com.mx/satisfaccion-laboral-las-big-four-mexico/>
152. UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, WAGE AND HOUR DIVISION (WHD), (2015), “*Family and Medical Leave Act*”, Estados Unidos de América, [Consultado el 16 de octubre de 2018], disponible en:  
<https://www.dol.gov/general/topic/benefits-leave/fmla>
153. UNIVERSIA MÉXICO, (2013), “*El 78% de los trabajadores mexicanos está insatisfecho con su trabajo*”, México, Noticias Universia México, noviembre 4, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/11/04/1060999/78-trabajadores-mexicanos-esta-insatisfecho-trabajo.html>
154. UNIVERSIA MÉXICO, (2015), “*La obesidad incide en la baja productividad laboral*”, México, Noticias Universia México, marzo 7, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2013/03/07/1009414/obesidad-incide-baja-productividad-laboral.html>

155. UNIVERSIA, (2011), “*Ventajas y desventajas del Outsourcing*”, Perú, Universia Perú, [Consultado el 1 de noviembre de 2017], disponible en: <http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2011/01/14/779901/ventajas-desventajas-outsourcing.html>
156. VÁZQUEZ MUÑOZ, María del Pilar y VALBUENA DE LA FUENTE, Felicísimo, (s.f.), “*La pirámide de necesidades de Abraham Maslow*”, España, Estrategias y tácticas de negociación, Facultad de Ciencias de la Información, Universidad Complutense, [Consultado el 7 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>
157. VIVEUSA, (2014), “*Así son los horarios de comida en los trabajos de EU*”, América Latina, El Universal, agosto de 2014, [Consultado el 17 de octubre de 2018], disponible en: <http://www.viveusa.mx/articulo/2014/02/27/vida-usa/asi-son-los-horarios-de-comida-en-los-trabajos-de-eu>

# FUENTE DE TABLAS Y GRÁFICOS

## Capítulo I.- Fuente de Gráficos y Tablas

**Tabla 1.1 Desarrollo legislativo del México Independiente:** BIKEI Jennifer, (2019)

*“Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC”*, UNAM.

**Tabla 1.2 Desarrollo legislativo en el periodo de 1857 a 1910:** BIKEI Jennifer,

(2019) *“Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC”*, UNAM.

## Capítulo 2.- Fuente de Gráficos y Tablas

**Gráfico 2.1 Clasificación del Teletrabajo según el lugar en que se presente el trabajo:** BIKEI Jennifer, (2019) *“Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC”*, basado en la información obtenida Felipe Miguel Carrasco Fernández (2016), UNAM.

**Gráfico 2.2 Clasificación del Teletrabajo según el tiempo dedicado:** BIKEI Jennifer, (2019) *“Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC”*, basado en la información obtenida Felipe Miguel Carrasco Fernández (2016), UNAM.

**Gráfico 2.3 Clasificación del Teletrabajo según el tipo de vinculación contractual:** BIKEI Jennifer, (2019) *“Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC”*, basado en la información obtenida Felipe Miguel Carrasco Fernández (2016), UNAM.

**Gráfico 2.4 Clasificación del Teletrabajo según el objeto principal del contrato:** BIKEI Jennifer, (2019) *“Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de*

*herramientas TIC*", basado en la información obtenida Felipe Miguel Carrasco Fernández (2016), UNAM.

**Gráfico 2.5 Suministro de mano de obra temporal:** BIKEI Jennifer, (2019)

"Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC", UNAM.

**Gráfico 2.6 Ocupación y empleo:** BIKEI Jennifer, (2019) "Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC", basado en Datos y estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), UNAM.

**Gráfico 2.7 ¿Qué piensan los empleados de las Big Four?:** TOP MANAGEMENT, (2017), "Satisfacción laboral en las "Big Four" en México", México, TOP MANAGEMENT, Alta Gerencia en la Red, marzo 15, [Consultado el 22 de noviembre de 2017], disponible en: <http://topmanagement.com.mx/satisfaccion-laboral-las-big-four-mexico/>

**Gráfico 2.8 Pirámide de necesidades de Abraham Maslow:** VÁZQUEZ MUÑOZ, María del Pilar y VALBUENA DE LA FUENTE, Felicísimo, (s.f.), "La pirámide de necesidades de Abraham Maslow", España, Estrategias y tácticas de negociación, Facultad de Ciencias de la Información, Universidad Complutense, [Consultado el 7 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>

**Gráfico 2.9 Nivel de satisfacción con los servicios públicos básicos y bajo demanda:** INEGI, (2017), "Encuesta nacional de calidad e impacto gubernamental 2017", México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200028385#divFV6200028385#D6200028385#divFV6207020201>

**Gráfico 2.10 Razones para no denunciar delitos:** INEGI, (2017), "Encuesta nacional de calidad e impacto gubernamental 2017", México, Instituto Nacional de

Estadística y Geografía, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200028385#divFV6200028385#D6200028385#divFV6207020201>

**Gráfico 2.11 Porcentaje de delitos denunciados:** INEGI, (2017), “Encuesta nacional de calidad e impacto gubernamental 2017”, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200028385#divFV6200028385#D6200028385#divFV6207020201>

**Gráfico 2.12 Nivel de percepción de confianza en las autoridades:** INEGI, (2017), “Encuesta nacional de calidad e impacto gubernamental 2017”, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200028385#divFV6200028385#D6200028385#divFV6207020201>

**Gráfico 2.13 Nivel de percepción de corrupción en las autoridades:** INEGI, (2017), “*Encuesta nacional de calidad e impacto gubernamental 2017*”, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en:  
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200028385#divFV6200028385#D6200028385#divFV6207020201>

**Gráfico 2.14 Aprobación de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:** GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús, (2015), “*Indicadores y datos de opinión pública en materia de justicia*”, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), núm.36, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Carpetas-tematicas-de-opinion-publica/Carpetas-No.-36-Indicadores-y-datos-de-Opinion-Publica-en-Materia-de-Justicia>

**Gráfico 2.15 Confianza en las leyes mexicanas:** GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús, (2015), “*Indicadores y datos de opinión pública en materia de justicia*”,

México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), núm.36, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Carpetas-tematicas-de-opinion-publica/Carpeta-No.-36-Indicadores-y-datos-de-Opinion-Publica-en-Materia-de-Justicia>

**Gráfico 2.16 ¿Quién viola más leyes?:** GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús, (2015), “*Indicadores y datos de opinión pública en materia de justicia*”, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), núm.36, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Carpetas-tematicas-de-opinion-publica/Carpeta-No.-36-Indicadores-y-datos-de-Opinion-Publica-en-Materia-de-Justicia>

**Gráfico 2.17 ¿Cuánta justicia hay en el país?:** GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, José de Jesús, (2015), “*Indicadores y datos de opinión pública en materia de justicia*”, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), núm.36, [Consultado el 29 de noviembre de 2017], disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Carpetas-tematicas-de-opinion-publica/Carpeta-No.-36-Indicadores-y-datos-de-Opinion-Publica-en-Materia-de-Justicia>

**Gráfico 2.18 Porcentaje de quejas:** BIKEI Jennifer, (2019) “*Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC*”, UNAM.

**Tabla 2.1 Promedio de satisfacción en los servicios de salud pública:** BIKEI Jennifer, (2019) “*Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC*”, UNAM.

**Tabla 2.2 Promedio de satisfacción en los servicios de educación pública:** BIKEI Jennifer, (2019) “*Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC*”, UNAM.

### **Capítulo 3.- Fuente de Gráficos y Tablas**

**Gráfico 3.1 ¿La reputación en su empresa se ha visto afectada negativamente como resultado del uso de las redes sociales por parte de sus empleados?:** MANPOWER, 2010, “*Redes sociales y empresa Cómo aprovechar el poder de los social media*”, España, Nuevas Tendencias, [Consultado el 11 de abril de 2018], disponible en:

[https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/58d6608044681889a28eee462cdd5e41/2Social\\_Networking.pdf?MOD=AJPERES](https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/58d6608044681889a28eee462cdd5e41/2Social_Networking.pdf?MOD=AJPERES)

**Gráfico 3.2 “¿Tiene su empresa una política formal respecto al uso que sus empleados hacen de las redes sociales externas como Facebook, Twitter y Linkedin?:** MANPOWER, 2010, “*Redes sociales y empresa. Cómo aprovechar el poder de los social media*”, España, Nuevas Tendencias, [Consultado el 11 de abril de 2018], disponible en:

[https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/58d6608044681889a28eee462cdd5e41/2Social\\_Networking.pdf?MOD=AJPERES](https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/58d6608044681889a28eee462cdd5e41/2Social_Networking.pdf?MOD=AJPERES)

### **Anexo Capítulo 3.- Fuente de Gráficos y Tablas**

**Tabla 3.1 Condiciones laborales derivadas del contrato laboral:** BIKEI Jennifer, (2019) “*Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC*”, UNAM.

**Tabla 3.2 Condiciones laborales derivadas de la aplicación del contrato laboral y/o la percepción del trabajador:** BIKEI Jennifer, (2019) “*Optimización de las Políticas y Condiciones de los Trabajadores Mexicanos mediante la implementación e inclusión de herramientas TIC*”, UNAM.

## **ANEXO 1**

### **Cuestionario de opinión para Great Place to Work**

¿Qué significa “Great Place to Work”, un gran lugar para trabajar?

¿A qué se dedican? ¿Cuál es su objetivo, filosofía, valores, misión y visión?

¿Qué es lo que caracteriza a una empresa catalogada como “Great Place to Work” (un gran lugar para trabajar)?

¿Cuáles son los beneficios de que una empresa sea un lugar óptimo para el trabajo tanto para el empleador como para el empleado, el consumidor y gobierno?

¿Qué significa para “Great Place to Work” las condiciones laborales y como influyen en la empresa evaluada para ser certificada y/o considerada una de las mejores para laborar?

¿Considera que las TIC pueden llegar a ser una herramienta para optimizar el desempeño y calidad de vida laboral del trabajador y que eso se traduzca en felicidad para el trabajador, mayor calidad de productos y servicios, así como en la satisfacción del consumidor?

Si pudiera crear una ley que sea de observancia nacional y obligatoria para las empresas pequeñas, medianas, grandes, nacionales e internacionales en aras a optimizar las condiciones laborales, el desempeño organizacional, el rendimiento del trabajador, los recursos de la empresa y la satisfacción del consumidor final, ¿Qué ley o leyes instauraría?

## ANEXO 2

### Entrevista por empresa

Condiciones laborales derivadas del contrato laboral			
Empresa	Puesto 1:	Puesto 2:	Puesto 3:
Jornada			
Salario			
Vacaciones			
Descansos			
Participación en las utilidades			
Horas extras			
Licencias			
Permisos			
Otras prestaciones			
Inclusión de Tics (si o no)			

### Entrevista al empleador

1. ¿Cómo calificarías la productividad en la empresa?
2. ¿Cómo calificarías la satisfacción del consumidor en la empresa?
3. ¿Cómo calificarías la calidad de productos y servicios en la empresa?
4. ¿Cómo calificarías el rendimiento de los trabajadores en la empresa?
5. Del 1 al 10, dónde 1 es ninguna relación y 10 es relación de codependencia  
¿Qué relación existe entre la productividad de la empresa y el buen desempeño y rendimiento del trabajador?
6. Del 1 al 10, dónde 1 es ninguna relación y 10 es relación de codependencia  
¿Qué relación existe entre la satisfacción y rendimiento del trabajador y la calidad final de los productos y servicios de la empresa?
7. ¿Qué fortalezas consideras que tiene la empresa para ser catalogada como “un gran lugar para trabajar”?
8. ¿Cuáles consideras que son los beneficios de que una empresa sea un lugar óptimo para el trabajo tanto para el empleador como para el empleado, el consumidor y gobierno?
9. ¿Considera que las TIC son o pudieran llegar a ser herramientas para optimizar el desempeño y calidad de vida laboral del trabajador y que eso se

traduzca en satisfacción de este, así como en mayor calidad de productos y servicios y satisfacción del consumidor?

**10.** ¿Utilizan en la empresa TIC para incrementar el rendimiento y satisfacción del trabajador? ¿Cuáles? ¿Cómo las utilizan?

**11.** Si pudiera crear una ley que sea de observancia nacional y obligatoria para las empresas pequeñas, medianas, grandes, nacionales e internacionales en aras a optimizar las condiciones laborales, el desempeño organizacional, el rendimiento del trabajador, los recursos de la empresa y la satisfacción del consumidor final, ¿Qué ley o leyes instauraría o cuáles modificaría?

Condiciones laborales derivadas de la aplicación del contrato laboral y/o percepción del trabajador			
Empresa	Puesto 1:	Puesto 2:	Puesto 3:
Jornada			
Salario			
Vacaciones			
Descansos			
Participación en las utilidades			
Horas extras			
Licencias			
Permisos			
Otras prestaciones			
Inclusión de Tics (si o no)			

Entrevista al empleado:

1. ¿Cómo calificarías la productividad en la empresa?
2. ¿Cómo calificarías la satisfacción del consumidor en la empresa?
3. ¿Cómo calificarías la calidad de productos y servicios en la empresa?
4. ¿Cómo calificarías el rendimiento de los trabajadores en la empresa?
5. ¿Cómo calificas tu desempeño?
6. ¿Estás satisfecho con las condiciones en las que trabajas? Del 1 al 10, donde 1 es nada satisfecho y 10 es completamente satisfecho ¿Cuáles son las causas de tu respuesta?
7. ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos de trabajar en la empresa?

- 8.** ¿Cómo calificarías tu estancia en la empresa?
- 9.** ¿Cómo calificarías tu salud en el trabajo?
- 10.** ¿Qué aspectos te gustarían que cambiaran o mejoraran en la empresa donde trabajas y qué aspectos te gustan de la empresa donde trabajas?
- 11.** ¿Te sientes estresado? Del 1 al 10, donde 1 es nada estresado y 10 es totalmente estresado ¿Qué puntuación le podrías?