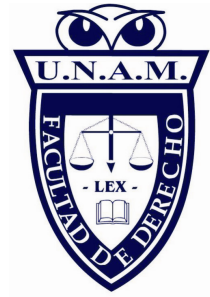




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL

SITUACIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA EDAD MADURA COMO
LIMITANTE PARA LABORAR.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ROSAS VENTURA

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD

CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D.F.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Gracias a la vida.
Por permitirme alcanzar este sueño forjado
con sacrificio y que
finalmente se hace realidad.

In memorial.
De mi abuela Paterna Cirenía Pérez
por el cariño recibido en mi lejana infancia.

A mi tía Isaura Rosas Pérez.
Base y ejemplo de rectitud
ante las adversidades.

A nuestra Alma Mater: Universidad
Nacional Autónoma de México.
Impulsora del conocimiento, como el más
valioso patrimonio de los pueblos civilizados.

A la Facultad de Derecho.
Por haberme permitido
en sus aulas realizarme
como profesional.

A mi asesor:
Lic. Manuel Gutiérrez Natividad.
Con respeto y admiración.
Por su infinita paciencia, y su invaluable apoyo.
Sin los cuales no hubiera sido posible concluir esta Tesis.
Mi eterno agradecimiento.

A la Dra. Socorro Ugalde Ramírez.
Que amablemente realizó la segunda revisión de esta Investigación.
Gracias.

A mis maestros, que con sus experiencias
y su valiosa vocación de enseñanza, son el camino a seguir.

A mis amigos de la Frontera Sur.

A todos los Pueblos Latinoamericanos.
Hacedores de la gran tradición Jurídica Romana.

Y a todos los que a lo largo
de mis estudios me ayudaron.
Gracias.

Situación Jurídica y Social de la Edad Madura Como Limitante para Laborar

Índice

Introducción	I
--------------------	---

Capítulo I

Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo

1.1 Derecho en General	1
1.2 Derecho Social.....	4
1.3 Derecho del Trabajo.....	6
1.4 La Relación de Trabajo.....	9
1.4.1 Trabajador.....	11
1.4.2 El Patrón	13
1.4.3 El Trabajo Subordinado	15
1.4.4 Trabajo.....	15
1.4.5 Subordinación.....	16
1.4.6 Salario.....	21

Capítulo II

Antecedentes Legislativos del Derecho del Trabajo en México.

2.1 Declaración de los Derechos Sociales de 1917.....	24
2.2 Federalización del Derecho del trabajo de 1929.....	25
2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	26
2.4 Adición de un Apartado B al artículo 123 Constitucional.....	27
2.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.....	30
2.6 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	33

Capítulo III

Marco Jurídico de los Principios del Derecho del Trabajo

3.1 Respeto mutuo de derechos.....	39
3.2 Comprensión Reciproca de necesidades.....	39
3.3 Coordinación técnica de esfuerzos.....	40
3.4 La irrenunciabilidad de derechos.....	41
3.5 La Libertad de trabajo.....	42
3.6 Igualdad en el empleo.....	44
3.7 In dubio pro-operario.....	45
3.8 La estabilidad en el empleo.....	48
3.8.1 Limitante al principio de la estabilidad en el empleo.....	49
3.9 Principio de la edad apta para el trabajo.....	53

Capítulo IV

Situación Jurídica y Social de la Edad Madura como Limitante para Laborar

Introducción.....	54
4.1 Lo que se entiende por salud.....	58
4.2 La enfermedad.....	62
4.3 Concepto de edad.....	66
4-4 Vejez.....	71
4.5 Edad madura.....	78
4.6 La edad madura como limitante para laborar.....	79
4.7 El principio de respeto a la edad madura para trabajar.....	93
Conclusiones.....	96
Bibliografía.....	99

Introducción

Dicen los científicos que lo que representa un segundo en la vida del hombre es lo que representa el hombre en la historia de la tierra. Tan efímera es la vida como para no reconocer los derechos más elementales como lo es derecho que tiene toda persona al trabajo, sin importar la edad, sexo, credo, nacionalidad doctrina política o condición social.

El presente trabajo va encaminado al estudio de las personas que han llegado a los cuarenta años de edad, y que son desplazados no solamente por las nuevas generaciones de prospectos trabajadores y por las barreras de la edad impuestas no solo por el natural paso del tiempo, sino por los representantes de los dueños del capital, que con la complacencia de las instituciones públicas encargadas de velar por los intereses de los trabajadores, y como consecuencia de lo anterior se ven obligadas estas personas a vivir en un ambiente de miseria.

Ahora bien la briosa juventud es la etapa de mayor apogeo pero no necesariamente la más productiva, puesto que a través del tiempo el hombre va aplicando sus experiencias en todas y cada una de sus actividades, siendo la madurez la etapa de mayor esplendor en la vida humana

En el primer capítulo nos avocaremos de los conceptos básicos del derecho del trabajo, sin dejar al margen lo que es derecho, pasando por el derecho social, toda vez que este trabajo va encaminado a la protección de una de las clases más necesitadas.

En el segundo capítulo abordaremos los conceptos antecedentes legislativos del Derecho del Trabajo en México, desde el momento que surgen como una necesidad para regular el trabajo ante el abuso de los patronos, hasta que son magistralmente plasmados en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo.

El tercer capítulo esta Constituido por el marco jurídico vigente de los principios del Derecho del Trabajo.

En el cuarto capítulo analizaremos brevemente los inconvenientes que enfrentan las personas para acceder a un empleo o para permanecer en él, por el simple hecho de haber llegado a la edad madura “entre los 40 a los 60 años de edad”, así mismo haremos una propuesta encaminada a resolver esta controversia.

Posteriormente y como resultado del análisis de la hipótesis planteada, citaremos la conclusiones a las que hemos llegado en el presente trabajo.

Finalmente señalaremos la bibliografía consultada en esta investigación.

Por otra parte, es necesario señalar que para el planteamiento y conclusión en la elaboración de la tesis, se utilizaron varios métodos de investigación que a continuación brevemente se describen.

Método Deductivo.- En primer término tomamos como base el método deductivo, mediante el cual se parte de lo general a lo particular, toda vez que estudiamos conceptos generales de nuestra materia, hasta la posible solución del problema planteado.

Método Comparativo.- Que se manifiesta con nuestra opinión emitida, comparando las diversas definiciones vertidas en el capítulo I.

Método Histórico.- Consistente en el estudio de los hechos del pasado, conociendo el origen y consecuencias jurídicas que ha tenido en el México de ayer y de hoy y que necesariamente están relacionadas con nuestro tema, antecedentes históricos que son plasmados en el Capítulo II.

Método Analítico.- Conforme al cual se realiza el estudio de las semejanzas, diferencias, relacionadas o afinidades entre objetos distintos para determinar sus características que permitan distinguirlos de otros, lo anterior acorde a lo descrito en este contexto.

Capítulo I

Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo.

En este apartado analizaremos algunos de los conceptos básicos del derecho laboral y que guardan una estrecha relación con nuestro tema de tesis profesional, La Situación Jurídica y Social de la Edad madura como Limitante para Laborar.

1.1 Derecho en General.

En relación a este tema, tenemos que el **Diccionario de la Real Academia Española** señala que el vocablo derecho proviene “del latín *directus* directo”¹. Por lo tanto, de esta definición etimológica encontramos que, gramaticalmente, la palabra derecho evoca una idea de rectitud, de un camino directo hacia un fin.

En otra acepción, el mismo **Diccionario** apunta que derecho es un “Conjunto de principios y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza”.²

En torno a este concepto, el tratadista argentino **Guillermo Cabanellas** establece “que desde el prefacio etimológico, en que la voz española, y las más o menos emparentadas de las otras lenguas de mayor difusión, como el francés (*droit*), el italiano (*diritto*), el inglés (*right*), el catalán (*dret*), el alemán (*recht*), el portugués (*direito*) se apartan por completo de la

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima Primera Edición. Espasa Calpe. España, 1999. Pág. 684.

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ob. Cit.

equivalente latina, que es "jus", el derecho expresa rectitud, el proceder honrado, el anhelo de justicia y la regulación equitativa en las relaciones humanas"³.

Por otra parte, **Euquerio Guerrero** define al derecho "como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del derecho, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida misma"⁴.

En análisis de la definición citada, comprendemos que el autor de referencia considera que el derecho es:

- como producto social,
- se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo,
- siendo así los individuos actores reales en la vida del derecho,
- bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida misma

Por otro lado, el maestro **Rafael Rojina Villegas** opina que el derecho "es un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia ínter subjetiva"⁵.

³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta. Argentina, 1986. Pág. 100.

⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México, 1977. Pág. 15.

⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil, Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México, 1989. Pág. 25.

Así que de la anterior definición sobresalen las siguientes ideas respecto del derecho:

- Es un conjunto de normas bilaterales, externas, Heterónomas y coercibles.
- Regulan la conducta humana.

En comparación con las definiciones de los tratadistas citados tenemos que el primero concibe al derecho: como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del derecho, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida misma. Mientras que el segundo apunta, que derecho es un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia intersubjetiva.

En este contexto, en nuestra legislación laboral, no encontramos definición alguna de la palabra derecho sólo en la doctrina.

En estos términos encontramos que todas las definiciones de derecho, evocan una idea de rectitud, de un camino directo hacia un fin. En conclusión, para nosotros derecho es el conjunto de normas jurídicas vigentes que regulan la conducta humana en sociedad, en un país y época determinada.

1.2 El Derecho Social.

En cuanto a lo que se refiere a este punto, únicamente nos abocaremos al aspecto social en razón de que la palabra derecho ya fue desarrollada en el anterior epígrafe, ahora bien el **Diccionario de la Real**

Academia Española señala que el vocablo Social proviene “del latín *sociales*. Pertenciente o relativo a la sociedad”.⁶ Por lo tanto, de la definición etimológica señalada entendemos que la palabra social significa una colectividad humana.

Como bien señala **Francisco de Ferrari**, el derecho social fue acuñado por **Otto Von Gierke**, en el año de 1868, y “va encaminado a la protección de las clases más necesitadas”⁷.

Ahora bien, después de haber abordado el tema de lo social, a continuación analizaremos lo que se refiere al derecho social en el presente trabajo de investigación.

El catedrático **Trueba Urbina** afirma que el derecho social “es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”⁸.

Tomando como base esta definición, observamos que sobresalen las siguientes ideas:

- El derecho social esta constituido por un conjunto de principios, instituciones.
- Normas que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo, y los socialmente débiles.

En este contexto, el tratadista **Rubén Delgado Moya** propone la siguiente definición: el derecho social “es el conjunto de principios,

⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. Cit. Pág. 1884.

⁷ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda Edición. De Palma. Argentina, Pág. 231.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1981. Pág. 155.

instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y los económicamente débiles”.⁹

En cuanto a esta definición encontramos que el derecho social, protege, tutela y reivindica a:

- los que viven de su trabajo y los económicamente débiles.

Confrontando las definiciones de los anteriores autores relativos a este tema, nos percatamos que ambos autores se refieren en sus definiciones a un conjunto de normas jurídicas encaminadas a proteger a los trabajadores económicamente débiles.

En relación a este tema, no se encontró en nuestra Ley Federal del Trabajo definición legal de lo que se entiende por derecho social.

Del estudio de las definiciones preinsertas consideramos que el derecho social es el conjunto de normas jurídicas que tienden a proteger, tutelar y a reivindicar a la clase económicamente débil.

El derecho social, al igual que todas las disciplinas sociales, surgen como respuesta a los problemas que enfrenta la sociedad. El concepto de derecho social es acuñado por **Gierke** (1841-1921), como bien señala **De Ferrari**, “para el estudio de las corporaciones, e indudablemente, va encaminado a la protección de las clases más necesitadas”¹⁰; luego entonces, el derecho en general es social o pretende serlo. Prueba de ello lo tenemos plasmado en nuestra Ley Federal del Trabajo, que es sin duda una protección a la clase trabajadora. Y así encontramos que antes que Gierke denominara esta rama de nuestra ciencia, con él término de derecho social, en nuestro país y en varias partes del mundo ya habían estallado los diversos movimientos sociales, inquietudes que serían retomadas por nuestra carta magna, que en su momento fue la primera constitución de tipo social.

⁹ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Primera Edición. Porrúa. México, 1977. Pág. 116.

¹⁰ DE FERRARI, Francisco. Ob. Cit. Pág. 231.

1.3 El Derecho del Trabajo.

En cuanto a lo concerniente al concepto de derecho, cabe resaltar que ya estudiamos su definición de forma etimológica y gramatical en el primer inciso capitular, por lo que, consideramos innecesario su repetición, consecuentemente únicamente estudiaremos la palabra trabajo.

Así entonces, el **Diccionario de la Real Academia Española** dice que el vocablo trabajo se deriva del latín “*tripaliari de tripalium*” de esta raíz tenemos que *tripaliari* (de trabajar) es una voz formada por *tripali*, algo de tres palos, y *tripalium* era un aparato para sujetar las caballerías.¹¹

En otra acepción encontramos en el Diccionario antes citado, que la palabra trabajo es el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.¹² Por lo tanto, de la presente definición comprendemos que, en efecto, para realizar cualquier trabajo se aplica un cierto esfuerzo con el fin de crear riqueza.

Sobre el mismo tema en estudio, el **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual** apunta que trabajo proviene del término latino “*trabs, trabis: traba*; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre.”¹³ Luego entonces, creemos que trabajo, etimológicamente es algo que traba o sujeta al hombre al hacer una cosa.

Ahora bien, para nosotros trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

¹¹ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 2203.

¹² Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 2204.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima Sexta Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá y Castillo, Heliasta. Argentina, 1998. Pág. 130.

Así pues, una vez realizado el estudio de las raíces etimológicas y gramaticales del vocablo trabajo, pasaremos a examinar los conceptos vertidos doctrinariamente en torno al derecho del trabajo:

El maestro **José Dávalos Morales** manifiesta que 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”¹⁴.

Analizando la definición referida, observamos que para el catedrático de referencia derecho del trabajo tiene por objeto:

- conseguir el equilibrio y la justicia social
- en las relaciones de trabajo.

Bajo esta tesitura, **José Manuel Lastra Lastra** afirma que el derecho del trabajo “Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”¹⁵.

En análisis de la definición que antecede, consideramos que derecho del trabajo es:

Es el conjunto de principios, instituciones y normas que:

- Pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales
- a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo

En comparación de estas definiciones nos percatamos que ambos autores coinciden que la finalidad del derecho del trabajo es el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones en la relación laboral.

¹⁴ DAVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 44.

¹⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Porrúa-UNAM. México, 2001. Pág. 68.

En este orden de ideas, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 2º.- “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

En conclusión de lo anterior, pensamos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienden a regular el equilibrio en las relaciones laborales entre trabajadores y patrones para alcanzar la justicia social.

1.4 La Relación de Trabajo.

Por lo que se refiere a la relación de trabajo, en primer lugar analizaremos lo que se refiere al vocablo relación y posteriormente lo relativo a la relación de trabajo.

En este contexto, el **Diccionario de la Lengua Española** refiere que el vocablo relación proviene del latín “*relatio, - onis*. Conexión correspondencia, comunicación, trato de alguien con otra persona.¹⁶ Por lo tanto, de la definición etimológica en cuestión, se desprende la palabra relación nominalmente significa unión, comunicación de alguien o de una persona hacia otra.

Al respecto, el **Diccionario de Derecho del Trabajo** añade que la relación de trabajo es “la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un

¹⁶ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 1935.

salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”¹⁷.

En este orden de ideas, **Mario de la Cueva** afirma que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos- ley y de sus normas supletorias”¹⁸.

En síntesis de la definición asentada entendemos que la relación de trabajo es:

- una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen,
- en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios instituciones y
- normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias.

Por su parte, **Roberto Muñoz Ramón** define a la relación de trabajo como: “el vínculo constituido por derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí”¹⁹.

De la anterior definición, se desprende que la relación trabajo es:

¹⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. Pág. 230.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Novena Edición. Porrúa. México, 2001. Pág. 187.

¹⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera Edición. Porrúa México, 1983. Pág. 44.

- Un vínculo entre patrón y trabajadores
- derivado de la prestación del trabajo subordinado

Cabe mencionar que de lo anterior se deducen las siguientes consecuencias: a) El hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo subordinado; b) la Prestación de trabajo por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y patrono sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley-de sus normas supletorias crea una situación jurídica objetiva que no existía con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo, es decir, por el sólo hecho de prestar el trabajo, se origina la relación laboral y con ello todas los derechos y obligaciones jurídicas. Así mismo de la definición de **Roberto Muñoz Ramón** se desprende que por la relación de trabajo se generan derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos establecidos en la ley de la materia.

En este contexto, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

Artículo 20.- “se entiende por relación de trabajo, cualesquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Con base en anteriores definiciones, podemos establecer que la relación de trabajo es un vínculo jurídico de derechos y obligaciones que se generan entre el trabajador y el patrón por la prestación de un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario independientemente del acto que le dio origen.

1.4.1 Trabajador.

En relación al término trabajador, según el **Diccionario Jurídico Laboral**, proviene de la voz latina "*tripaliare* de trabajar voz formada por *tripali*, algo de tres palos"²⁰. Ahora bien, de la definición etimológica se advierte que trabajador es la persona física que se ocupa en cualquier actividad física o intelectual.

La Gran Enciclopedia Rialp define al Trabajador en los siguientes términos: "con la voz de trabajador se designa en un sentido amplio, a toda persona que realiza una actividad laboral con carácter habitual, de la cual obtiene su medio fundamental de vida"²¹.

Para el jurista argentino **Guillermo Cabanellas**, trabajador es "la persona que por cuenta de otra trabaje en relación de dependencia, entendiéndose por actividad laboral no solo la que se ejecute en forma manual, sino toda aquella que se presta en beneficio de un patrón"²².

De la definición que nos ocupa, observamos que trabajador es la persona:

- Que por cuenta de otra trabaje en relación de dependencia

²⁰ ALDAMA RAMIREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 2002. Pág. 322.

²¹ GRAN ENCICLOPEDIA RIALP. Tomo XXII. Rialp. España, 1989. Pág.632.

²² CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Heliasta. Argentina, 1989. Pág. 30.

Por su parte, **Alberto Briceño Ruiz** expone que trabajador es, "la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal subordinado"²³.

Por lo tanto, entendemos que trabajador es la persona física que:

- presta a otra física o moral,
- un servicio personal subordinado.

En confrontación con las anteriores definiciones, nos percatamos que la primera definición es incompleta, puesto que no precisa que el trabajador siempre es una persona física; en tanto que la definición de Cabanellas no se refiere al salario.

En este orden de ideas, el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, dispone que:

Artículo 8º.- "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De modo que con base en los anteriores conceptos, entendemos que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

1.4.2 El Patrón.

En lo relativo a este inciso, el **Diccionario de la Lengua Española** indica que patrón deriva del latín "*patronus* defensor, protector"²⁴. Por lo tanto, de esta definición etimológica entendemos que *patronus* significa protector o defensor.

²³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla. México 1985. Pág. 24.

²⁴ Real Academia Española, Ob. Cit. Pág. 203.

En torno al mismo tema, el **Diccionario Jurídico Laboral** señala que Patrón “es la expresión con la que habitualmente se designa al empleador, en relación con sus obreros y empleados de la industria y el comercio; a veces se sirve de ella para referirse a un empleador cualquiera”.²⁵

Para el maestro **Alfredo Sánchez Alvarado**, patrón es “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”²⁶

De esta definición se desprende que trabajador es:

- la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra,
- servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros
- en forma subordinada.

Por su parte, **Néstor de Buen** afirma que “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”²⁷.

Analizando la definición desarrollada patrón es:

- quien puede dirigir la actividad de un tercero,
- que trabaja en su beneficio,
- mediante retribución.

Confrontando estas definiciones, encontramos que el maestro **Alfredo Sánchez Alvarado** omite precisar que el trabajador siempre es una persona física; así mismo, **De Buen Lozano**, ni siquiera se refiere a persona, cuando alude a trabajador ello, sin pasar por alto que el concepto que definen es el de patrón.

²⁵ DICCIONARIO JURIDICO LABORAL. Ob. Cit. Pág. 234.

²⁶ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Volumen Primero. Porrúa. México, 1967. Pág. 31.

²⁷ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1998. Pág. 503.

Bajo esta tesis, el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En conclusión, y conforme a las definiciones señaladas, comprendemos que patrón es la persona física moral que utiliza el servicio o trabajo de uno o varios trabajadores en forma personal subordinada, mediante el pago de un salario.

1.4.3 El Trabajo Subordinado y el Salario.

Para una mejor comprensión del presente inciso lo analizamos en 3 subincisos a saber:

Trabajo, subordinación y salario.

1.4.4 Trabajo.

A decir de **Helmut Shoek**, trabajo es "toda actividad corporal o intelectual que permite adquirir los medios necesarios para la satisfacción de necesidades"²⁸.

De lo que se desprende que trabajo:

- Es toda actividad corporal o intelectual
- Que permite adquirir los medios necesarios para la satisfacción de necesidades.

²⁸ SHOECK, Helmut. Diccionario de Sociología. Cuarta Edición. Herder. España, 1985. Pág. 729.

En opinión de **Roberto Muñoz**, trabajo “es toda actividad humana, material o intelectual, prestada libremente por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios”²⁹.

De esta definición se observa que el trabajo:

- Es toda actividad humana, material o intelectual,
- Prestada libremente por cuenta ajena,
- En forma subordinada para producir beneficios.

Comparando ambas definiciones, encontramos que la definición de **Helmut Shoeck** es genérica y, por ende, fuera de la regulación del derecho del trabajo, mientras que el maestro **Roberto Muñoz** se refiere al trabajo por cuenta ajena y en forma subordinada, por lo que si aborda el concepto de trabajo que le interesa a nuestra materia.

Así mismo debemos señalar que si la actividad es desarrollada por un ser inanimado por una maquina, ya no sería factible concebirlo como un trabajo, en consecuencia no estaría regulado por legislación alguna.

Por su parte, el segundo párrafo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De las anteriores definiciones concluimos que trabajo es toda actividad humana material o intelectual, prestada libremente y en forma subordinada a cambio de un salario.

1.4.5 Subordinación.

Ahora bien, la subordinación, según el **Diccionario de la Lengua Española** proviene del “latin subordinatio – onis, sujeción a la orden, mando

²⁹ MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Porrúa. México, 1976. Pág. 50.

o dominio de alguien”³⁰. Luego entonces la subordinación es de vital importancia en el derecho laboral, ya que es una parte esencial en la relación de trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que subordinación deviene “del latín subordinationis, acción de subordinar de sub: bajo, y ordino, avi, atum, are: ordenar disponer. Continúa diciendo que, es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa”³¹.

De lo que se desprende que existen varios tipos de subordinación, y no únicamente la subordinación en el trabajo.

El maestro **Mario De La Cueva** establece que la subordinación “es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”³².

En esta definición se observa, que la subordinación:

- Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos:
- Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual
- Puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes
- Que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y
- Una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

³⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Ob. Cit. Pág. 2100.

³¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z. Porrúa. México, 1997. Pág. 3001.

³² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 203.

Por su parte, el doctrinario **Miguel Bermúdez Cisneros** señala la siguiente definición: "Por subordinación se entiende el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo, para dictar las órdenes correspondientes en cuanto al modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en materia de realización del trabajo, asume por su propia responsabilidad el trabajador"³³.

De esta definición se desprende que se entiende por subordinación:

- El poder adquisitivo por el patrono a través de una relación de trabajo,
- Para dictar órdenes correspondientes en cuanto a modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido.
- Así como el deber de obediencia en cuanto a la realización del trabajo.
- Asume por su propia responsabilidad el trabajador.

Cotejando las definiciones del inciso en estudio, nos percatamos que el maestro **Mario de la Cueva** señala que la subordinación es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Mientras que el profesor Miguel Bermúdez Cisneros indica que por subordinación se entiende el poder adquisitivo por el patrono a través de una relación de trabajo, para dictar órdenes correspondientes en cuanto a modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en materia de realización de trabajo, asume por su propia responsabilidad el trabajador.

³³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1977. Pág. 37.

Por otra parte, la legislación de la materia, no define la subordinación, únicamente se concreta en señalar lo que se entiende por relación de trabajo; tal y como lo indica el párrafo primero del artículo 20, que a la letra dice:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Una vez analizadas las anteriores definiciones, podemos señalar que el trabajo subordinado nos remite directamente para todos aquellos trabajadores que están bajo las órdenes y a disposición de un patrón. Luego entonces, la subordinación es la facultad jurídica que tiene el patrón para dictar ordenes relativas a como ha de realizarse el trabajo convenido, mientras que el trabajador está obligado a cumplir esas órdenes.

Sirviendo de apoyo a lo antes descrito, el siguiente criterio jurisprudencial:

No. De Registro: 915,744

Jurisprudencia Materia (s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 2000

Volumen: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 607

Página: 493

SUBORDINACIÓN. CONCEPTO DE. Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su

apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo directo 686/79.- Salvador Medina Soloache y otro. Junio 13 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2621/77.- Jorge Lomelí Almeida. Septiembre 22 de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 7061/77.- Neftalí de los Santos Ramírez. Marzo 12 de 1979. 5 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 744/79.- Gregorio Martínez Spiro. Junio 25 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 4611/78.- Remigio Jiménez Márquez. Agosto 2 de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Juan Moisés Calleja García.

JURISPRUDENCIA 4ª SALA. Séptima Época, Volumen Semestral 4a. Sala.- Séptima Época. Volumen Semestral 151-156, Quinta Parte. Pág. 228.

JURISPRUDENCIA 4ª SALA. Informe 1981. SEGUNDA PARTE, Tesis 203, Pág. 156.

El Vol. **ACTUALIZACION VI LABORAL**, tesis 706, Pág. 404, la describe.

JURISPRUDENCIA 4ª SALA. Informe 1979. SEGUNDA PARTE, Tesis 27, Pág. 25.

1.4.6 Salario.

“La voz salario viene del latín *salarium*, y esta a su vez proviene de sal; y es la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales”.³⁴

Ya que al parecer, era una costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal.

El **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual** establece que el salario “es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral”³⁵.

Salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su esfuerzo de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie

El maestro **Mario de la Cueva** definió al salario como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”³⁶.

De la definición en estudio, podemos afirmar que salario es:

- La retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo,
- A fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana,
- O bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.

³⁴ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 830.

³⁵ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Ob. Cit. Pág. 275.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 297.

Por su parte, el tratadista **Guillermo Cabanellas** define al salario como “el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada”.³⁷

Tomando como base el anterior criterio, se desprende que salario es:

- El conjunto de ventajas materiales que obtiene el trabajador
- Como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada.

Comparando las definiciones de los dos tratadistas anteriores, encontramos que Mario de la Cueva pondera la dignidad humana y la existencia decorosa, como fin del salario, mientras que Cabanellas señala escuetamente lo que es el salario (ventajas materiales) y de donde se deriva éste. Con todo, no es afortunada la expresión (ventajas materiales), porque tal parece que se refiere solo al salario en especie.

Es irónico que aun se hable del pago de millones de hombres, que son la energía y el sostén de toda sociedad, en base a salarios, puesto que estos aun son meramente un ideal, ya que no garantizan al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

Ahora bien, el artículo 82 de la Ley de la Ley Federal del Trabajo establece que “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Desde nuestra perspectiva, salario es la contraprestación que debe de pagar el patrón al trabajador, a cambio de realizar éste un trabajo personal y subordinado.

³⁷ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. Pág. 253.

Capítulo II

Antecedentes Legislativos del Derecho del Trabajo en México.

Con motivo del movimiento de la revolución de 1910, se rompen las viejas estructuras políticas y sociales; consecuentemente, el constituyente reunido en la ciudad de Querétaro se da a la tarea de elaborar una nueva Constitución donde por primera vez se plasman en una Carta Magna, los derechos más elementales de los trabajadores, y como consecuencia se va a legislar para elaborar nuestra Ley Federal del Trabajo, garantizando los derechos y libertades de la clase trabajadora, dejando atrás las extenuantes jornadas de trabajo que eran de sol a sol, así como otras condiciones inhumanas en la prestación del trabajo.

2.1 Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

Nacen los derechos sociales en México como una necesidad, frente a las injusticias que sufrían los trabajadores en el campo, en las industrias, en los talleres. Antes de la revolución mexicana, las relaciones obrero patronales eran reguladas por el derecho civil; con la creación del derecho del trabajo, nuestro derecho rompe para siempre con el derecho civil, adquiere autonomía.

Poco después de que Victoriano Huerta abandona el poder, se reúnen el ocho de agosto de 1914 en la ciudad de Aguascalientes los principales caudillos revolucionarios, decretando la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se pactaron los descansos semanales y se prohibieron la reducción de los salarios. El 15 de septiembre de ese mismo año se firmó en San Luis Potosí, un decreto para fijar los salarios mínimos. Iniciativas como ésta surgen en Jalisco, Tabasco y Veracruz, pero es en el estado de

Yucatán donde se expiden las leyes conocidas como las cinco hermanas, constituidas por la ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, como un intento de socialización de la vida, que la ley del trabajo reconoció y que después integrarían el Artículo 123 de la Constitución; en diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas, para reformar el artículo quinto de la Constitución, dando inicio a las asambleas que a la postre aprobarían el 23 de enero de 1917, nuestra Constitución que contiene el artículo 123, única en el mundo, y la primera en establecer los derechos fundamentales de la clase socialmente desprotegida.

2.2 Federalización del Derecho del Trabajo de 1929.

Con los vientos de cambio, originados por el reciente triunfo de la revolución mexicana, se comienzan a expedir en todo el país, numerosas leyes laborales que no siempre eran justas con los trabajadores. Pues el Constituyente de 1917, otorgo la facultad de legislar en materia laboral conjuntamente a la federación y a los estados, el proemio del artículo 123 disponía que "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo"³⁸. Aunado a ello los conflictos colectivos que involucraban a más de una entidad federativa no podían ser resueltos por los estados ya que estaban fuera de su jurisdicción, y ante la ineficacia legislativa, el 6 de septiembre de 1929, se decide modificar el párrafo introductorio del artículo 123, así como la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal, ya con esta base constitucional se acordó crear una sola ley del trabajo que sería expedida por el Congreso de la Unión, su aplicación estaba destinada a las autoridades federales y locales acorde a su competencia, con ello ya se tenían las herramientas legales para crear

³⁸ DAVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 446.

una Ley Federal del Trabajo, que ponía fin a los diversos conflictos que las autoridades locales no podían resolver por motivo de su ámbito de aplicación.

2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo elaboró una nueva legislación, que llamo Ley Federal del Trabajo, fue enviada al Congreso de la Unión, en donde después de sufrir importantes modificaciones fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931, esta ley esta compuesta por once títulos y 685 artículos aunque realmente son más, ya que posteriormente se incorporaron los artículos concernientes al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 100-A a 100-U), así como el trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A a 100-L) y lo de las tripulaciones aeronáuticas (artículos 132-bis a 159-bis).

Los once títulos están constituidos por los siguientes principios:

Título Primero.	Disposiciones generales
Título Segundo.	Del contrato del trabajo.
Título Tercero.	Del contrato de aprendizaje.
Título Cuarto.	De los sindicatos
Título Quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título Sexto.	De los riesgos profesionales.
Título Séptimo.	De las prescripciones.
Título Octavo.	De las autoridades del trabajo y de su competencia.
Título Noveno.	Del procedimiento ante las juntas.
Título Décimo.	De las responsabilidades.
Título Undécimo.	De las sanciones.

Siendo el Título Segundo el más extenso, por contener todo el derecho individual del trabajo, excepto el contrato de aprendizaje, pero va a regular el

contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior del trabajo, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, pero a la cual no le fue reconocida el carácter contractual.

2.4 Adición de un Apartado B al Artículo 123 Constitucional.

Manifiesta el maestro Alberto Trueba Urbina³⁹, que el artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados “empleados”, comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los de los Municipios, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera. La lucha política de los burócratas originó que finalmente sus derechos se elevaran a rango constitucional, de esta forma el aludido artículo, por reforma constitucional del 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial el 5 diciembre del mismo año, quedó integrado por dos apartados.

En este orden de ideas plasmaremos el actual apartado B del artículo 123 constitucional, donde únicamente se consagran derechos sociales para los burócratas.

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981. Pág. 177.

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general para el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo Podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizara de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra;

XI.- la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto, y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas de lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquiriera en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los

cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componente de dichas instituciones;

XIII bis.- El banco central y las entidades de la administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado;

XIV.- La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

2.5 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

La presente ley fue expedida el 27 de diciembre de 1963, por el presidente de la república Licenciado Adolfo López Mateos, conforme a lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963.

Título Primero. Principios Generales. (Artículos 1° a 11).

Título Segundo. Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

Capítulo I. (Artículos 12 a 20).

Capítulo II.

(Artículos 21 a 31).

Capítulo III.

(Artículos 32 a 42-bis).

Capítulo IV.

(Artículo 43).

Capítulo V.

(Artículo 44).

Capítulo VI. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares.

(Artículo 45).

Capítulo VII.

(Artículos 46 al 46 bis).

Título Tercero. Del escalafón.

Capítulo I.

(Artículos 47 al 52).

Capítulo II.

(Artículos 53 a 56).

Capítulo III. (Artículos 57 a 66).

Título IV. De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo. (Artículos 77 a 86).

Capítulo II.

(Artículos 87 a 91).

Capítulo III.

(Artículos 92 a 98).

Capítulo IV.

(Artículos 99 a 109).

Título Quinto. De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.

Capítulo I. De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales. (Artículos 110 a 111).

Título Sexto. De las Prescripciones. (Artículos 112 a 117).

Título Séptimo. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo.

Capítulo I. Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ante el mismo. (Artículos 118 a 123).

Capítulo II.

(Artículos 124 a 124-C).

Capítulo III. (Artículos 125 a 147).

Título Octavo. De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos.

Capítulo I. De los medios de apremio y de la ejecución de los laudos. (Artículos 148 a 151).

Título Noveno. De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

Capítulo I. De los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores. (Artículos 152 a 157).

Capítulo II.

(Artículos 158 a 161).

Título Décimo. De las correcciones disciplinarias y de las sanciones.

Capítulo Único. (Artículos 162 a 165).

Transitorios. Del Artículo Primero al Séptimo.

Después de una minuciosa búsqueda en la legislación que antecede, no se encontró restricción alguna, para condicionar el trabajo a las personas por el solo hecho de rebasar los treinta años.

2.6 Ley Federal del Trabajo de 1970.

La actual Ley Federal del Trabajo, fue publicada y expedida en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de diciembre de 1969, por el presidente de la república Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, en cumplimiento a lo establecido por la fracción I de artículo 89 de la Constitución Federal y entró en vigor el 1° de mayo de 1970, actualmente y después de varias importantes reformas y adiciones a su contenido, está constituida por 1010 artículos, estructurados en títulos y capítulos al siguiente tenor:

En 1970 el contenido era diferente.

Título Primero. Principios Generales (Artículos 1 al 199).

Título Segundo. Relaciones Individuales del Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 20 al 34).

Capítulo II. Duración de Las Relaciones de Trabajo. (Artículos 35 al 41).

Capítulo III. Suspensión de los efectos de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 42 al 55)

Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de Trabajo. (Artículos 46 al 52).

Capítulo V. Terminación de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 53 al 55).

Título Tercero. Condiciones de Trabajo.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 56 al 57).

Capítulo II. Jornada de Trabajo. (Artículos 58 al 68).

Capítulo III. Días de Descanso. (Artículos 69 al 75).

Capítulo IV. Vacaciones. (Artículos 76 al 81).

Capítulo V. Salario. (Artículos 82 al 89)

Capítulo VI. Salario Mínimo. (Artículos 90 al 97)

Capítulo VII. Normas Protectoras y Privilegios del Salario. (Artículos 98 al 116).

Capítulo VIII. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas. (Artículos 117 al 131).

Título Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Capítulo I. Obligaciones de los Patrones. (Artículos 132 al 133).

Capítulo II. Obligaciones de los Trabajadores. (Artículos 134 al 135).

Capítulo III. Habitaciones para los Trabajadores. (Artículos 136 al 153).

Capítulo III Bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores. (Artículos 153 - A al 153 X).

Capítulo IV. Derechos de Preferencia Antigüedad y Ascenso. (Artículos 154 al 162).

Capítulo V. Inveniones de los Trabajadores. (Artículo 163).

Título Quinto. Trabajo de las Mujeres. (Artículos 164 al 172).

Título Quinto Bis. Trabajo de los Menores. (Artículos 173 al 180).

Título Sexto. Trabajos Especiales.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículo 181).

Capítulo II. Trabajadores de Confianza. (Artículos 182 al 186).

Capítulo III. Trabajadores de los Buques. (Artículos 187 al 214).

Capítulo IV. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas. (Artículos 215 al 245).

Capítulo V. Trabajo Ferrocarrilero. (Artículos 246 al 255).

Capítulo VI. Trabajo de Autotransportes. (Artículos 256 al 264).

Capítulo VII. Trabajo De Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal. (Artículos 265 al 278).

Capítulo VIII. Trabajadores del Campo. (Artículos 279 al 284).

Capítulo IX. Agentes de Comercio y Otros Semejantes. (Artículos 285 al 291).

Capítulo X. Deportistas Profesionales. (Artículos 292 al 303).

Capítulo XI. Trabajadores Actores y Músicos. (Artículos 304 al 310).

Capítulo XII. Trabajo a Domicilio. (Artículos 311 al 330).

Capítulo XIII. Trabajadores Domésticos. (Artículos 331 al 343).

Capítulo XIV. Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos. (Artículos 344 al 350).

Capítulo XV. Industria Familiar. (Artículos 351 al 353).

Capítulo XVI. Trabajos de Médicos Residentes Periodo de Adiestramiento en una Especialidad. (Artículos 353 – A al 353 – U).

Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo.

Capítulo I. Coaliciones. (Artículos 353 al 355).

Capítulo II. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. (Artículos 356 al 385).

Capítulo III. Contrato Colectivo de Trabajo. (Artículos 386 al 403).

Capítulo IV. Contrato Ley. (Artículos 404 al 421).

Capítulo V. Reglamento Interior de Trabajo. (Artículos 422 al 425).

Capítulo VI. Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo. (Artículo 426).

Capítulo VII. Suspensión Colectiva de las Condiciones de Trabajo. (Artículos 427 al 432).

Capítulo VIII. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo. (Artículos 433 al 439).

Título Octavo. Huelgas.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 440 al 449).

Capítulo II. Objetivos y Procedimientos de Huelga. (Artículos 450 al 471).

Título Noveno. Riesgos de Trabajo. (Artículos 472 al 515).

Título Décimo. Prescripción. (Artículos 516 al 522).

Título Once. Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales.

Capítulo I. Disposiciones Generales. (Artículos 523 al 526).

Capítulo II. Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo. (Artículos 527 al 529).

Capítulo III. Procuraduría de la defensa del Trabajo. (Artículos 530 al 536).

Capítulo IV. Del Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento. (Artículos 537 al 539-F).

Capítulo V. Inspección del Trabajo. (Artículos 540 al 550).

Capítulo VI. Comisión Nacional de los salarios Mínimos (Artículos 551 al 563).

Capítulo VII. Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los salarios Mínimos. (Artículos 564 al 569).

Capítulo VIII. Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (Artículos 570 al 574).

Capítulo IX. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículos 575 a 590).

Capítulo X. Juntas Federales de Conciliación. (Artículos 591 a 600).

Capítulo XI. Juntas Locales de Conciliación. (Artículos 601 a 603).

Capítulo XII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 604 a 620)

Capítulo XIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 621 a 624).

Título Doce. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 625 a 647).

Título Trece. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Capítulo I. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje en las Juntas permanente. (Artículos 648 a 675).

Capítulo II. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas. (Artículos 676 a 682-A).

Capítulo III. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículos 683 a 684).

Título Catorce. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Capítulo I. Principios Procesales. (Artículos 685 a 688).

Capítulo II. De la Capacidad y Personalidad. (Artículos 689 a 697).

Capítulo III. De las Competencias. (Artículos 698 a 706).

Capítulo IV. De los Impedimentos y Excusas. (Artículos 707 a 711).

Capítulo V. De la Actuación de las Juntas. (Artículos 712 a 732).

Capítulo VI. De los Términos Procesales. (Artículos 733 a 738).

Capítulo VII. De las Notificaciones. (Artículos 739 a 752).

Capítulo VIII. De los Exhortos y Despachos. (Artículos 753 a 760).

Capítulo IX. De los Incidentes. (Artículos 761 a 765).

Capítulo X. De la Acumulación. (Artículos 766 a 770).

Capítulo XI. De la Continuación del proceso y de la Caducidad. (Artículos 771 a 775).

Capítulo XII. De las pruebas.

Sección Primera. Reglas Generales. (Artículos 776 a 785).

Sección Segunda. De la Confesional. (Artículo 786 a 794).

Sección Tercera. De la Documentales. (Artículos 795 a 812).

Sección Cuarta. De la Testimonial. (Artículos 813 a 820).

Sección Quinta. De la Pericial. (Artículos 821 a 826).

Sección Sexta. De la Inspección. (Artículos 827 a 829).

Sección Séptima. De la presuncional. (Artículos 830 a 834).

Sección Octava. De la Instrumental. (Artículos 835 a 836).

Capítulo XIII. De las Resoluciones Laborales. (Artículos 837 a 848).

Capítulo XIV. De la Revisión de los Actos de Ejecución. (Artículos 849 a 856).

Capítulo XV. De las Previdencias Cautelares. (Artículos 857 a 864).

Capítulo XVI. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación. (Artículos 865 a 869).

Capítulo XVII. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Artículos 870 a 891).

Capítulo XVIII. De los Procedimientos Especiales. (Artículos 892 a 899).

Capítulo XIX. Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. (Artículos 900 a 919).

Capítulo XX. Procedimiento de Huelga. (Artículos 920 a 938).

Título Quince. Procedimientos de Ejecución.

Capítulo I.

Sección Primera. Disposiciones Generales. (Artículos 939 a 949).

Sección Segunda. Del Procedimiento del Embargo. (Artículos 950 a 966).

Sección Tercera. Remates. (Artículos 967 a 975).

Capítulo II. Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito.

Sección Primera. De las Tercerías. (Artículos 976 a 978).

Sección Segunda. De la Preferencias de Créditos. (Artículos 979 a 981).

Capítulo III. Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios. (Artículos 982 a 991).

Título XVI. Responsabilidades y Sanciones. (Artículos 992 a 1010).

Transitorios. Artículos de Primero al Trece.

El ordenamiento legal invocado es el sustento al primer capítulo del presente trabajo de investigación y en mayor medida es el punto de partida, puesto que como señala el artículo cuarto de la ley en cita no se podrá impedir a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode. Más no establece restricción alguna por el simple paso del tiempo.

Capítulo III

Marco Jurídico de los Principios del Derecho del Trabajo.

En este capítulo abordaremos los principales principios rectores del derecho del trabajo sobre los cuales está cimentada nuestra materia, y los

tres principios propuestos por el maestro Baltasar Cabazos Flores, mismos que a continuación brevemente describimos.

3.1 Respeto Mutuo de Derechos.

“El día en que los patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del derecho laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuo de derechos, por muy importante que en realidad sea, no basta pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador, por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que éstos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes”.

Principio que desde nuestra particular óptica está lejos de cumplirse, tal y como se constata en las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde las partes intentan hacer valer sus derechos.

3.2 Comprensión Recíproca de Necesidades.

Cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas del orden laboral, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia prima y muy a menudo por el fisco, entonces si se abrirá una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del derecho laboral.

Resulta interesante la propuesta del maestro Cavazos, pues no solamente toma en cuenta las necesidades de la clase trabajadora, sino también los

problemas de la parte patronal que con demasiada frecuencia se encuentra sometida a múltiples presiones de diversa índole, de esta manera la comprensión recíproca de necesidades puede llegar a marcar la pauta en el desarrollo del derecho laboral, trayendo como resultado directo una relación laboral mas justa.

3.3 Coordinación Técnica de Esfuerzos.

El respeto mutuo de derecho y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del derecho del trabajo una disciplina utópica, la técnica, al servicio del derecho laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable. Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente.

El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables de un moderno derecho del trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción⁴⁰.

Es evidente la estrecha relación que guardan estos conceptos con el derecho del trabajo, ya que con la aplicación de la técnica y la ciencia al trabajo industrial, las empresas son más eficaces y productivas, dando lugar a la reducción de los tiempos y costos.

Las industrias que no se modernicen, sus altos costos de producción, aunado a la competencia desleal las marginarán e irremediamente desaparecerán.

3.4 La Irrenunciabilidad de Derechos.

⁴⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México, 2004. Pág. 34.

Bajo este rubro encontramos un mínimo de garantías consagradas a favor de los trabajadores que a juicio del maestro José Dávalos "va en contra de la concepción tradicional que señala todo derecho en cuanto tal, es susceptible de renunciarse"⁴¹.

Y si tomamos en consideración que son un mínimo de derechos encaminados a proteger a la clase socialmente débil, justifica el carácter de irrenunciabilidad, este carácter es reconocido por la mayoría de las legislaciones universales, pues se busca el equilibrio del trabajador con los dueños del capital.

El fundamento de este principio lo encontramos en lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Constitución, así como en el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.

Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula".

Así mismo, lo encontramos claramente en el artículo 99 del mismo ordenamiento jurídico, al establecer que "el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los derechos devengados".

En este contexto, encontramos que aún si el trabajador quisiera renunciar voluntariamente a un derecho, esta renuncia no sería válida, por existir normas protectoras expresamente a favor del trabajador.

3.5 La Libertad de Trabajo.

La libertad de trabajo es un derecho inherente al hombre, y surge bajo tutela de la declaración de los derechos de la constitución francesa de 1793. Siendo la libertad de trabajo uno de los principales puntos precursores del derecho del trabajo en el devenir histórico de las luchas por un México mejor.

⁴¹ DAVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 18.

En cuanto al tema en estudio, el Diccionario de Ciencias jurídicas Políticas y Sociales señala que es el “derecho constitucionalmente establecido que tiene todo individuo, para ejercer cualquier actividad laboral, siempre dentro de las normas que reglamentan las condiciones para ejercer alguna de ellas. Esta libertad tanto se refiere al trabajo que se realiza por cuenta propia como el que se cumple por cuenta ajena. A este respecto positivo de la libertad corresponde el aspecto negativo a no trabajar, si bien este segundo suele ser más discutido en cuanto supone un daño para la sociedad. Las leyes contra la mendicidad y contra los vagos y maleantes representan una restricción a la libertad de trabajo”⁴².

Establece el maestro Mario De La Cueva que “cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones”⁴³.

El profesor José Dávalos considera que bajo el concepto de libertad de trabajo “el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin mas restricción que la licitud”⁴⁴.

El fundamento jurídico de este principio lo encontramos en el “artículo 5° de la Constitución Federal, que ordena “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

⁴² OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Cuarta Edición. Heliasta. Argentina, 1995. Pág. 570.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág.109.

⁴⁴ DAVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 22.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.

En este orden de ideas, el artículo 123 Constitucional determina que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

La restricción de este principio es la licitud y cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, tal y como lo dispone el propio artículo 5° Constitucional.

Del análisis de este tema podemos discernir que a falta de este principio en la legislación, los trabajadores serían poco menos que esclavos, porque el patrón dictaría la actividad a la que se dedicara todo individuo acorde a las necesidades de la empresa o sociedad en la que esté inmerso el trabajador, sin más libertad que la obediencia a ese mandato.

3.6 Igualdad en el Empleo.

Entre la libertad en el trabajo y la igualdad en el empleo existe una estrecha relación, pues sin la primera no se podría dar la igualdad en el empleo. La libertad en el trabajo es el estandarte de la lucha del pueblo mexicano a través de la historia por mejores condiciones de laborales.

Es la contratación colectiva una consecuencia de igualdad de las fuerzas, que se ve reflejada plenamente en lo relativo a las condiciones de trabajo. El problema de la igualdad en el empleo fue abordado por la Asamblea Constituyente de Querétaro en el párrafo séptimo de la declaración, en el sentido de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual", principio que fue consagrado en la fracción VII del artículo 123, y que tiene por finalidad eliminar la desigualdad en el trabajo. En tanto que el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo toma este postulado rector, al establecer que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Y no obstante que se estableció en el artículo penúltimo párrafo 3º, que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores, el artículo 32 Constitucional limita esta prerrogativa al manifestar que "los mexicanos serán preferidos en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que sea indispensable la calidad de ciudadano. En tiempo de paz ningún extranjero podrá servir en el ejército, ni en las fuerzas de policía o seguridad pública.

Para pertenecer a la Marina Nacional o a la Fuerza Aérea, y desempeñar cualquier cargo o comisión en ellas, se requiere ser mexicano por nacimiento. Esta misma calidad será indispensable en capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecánicos y, de una manera general, para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana. Será también necesaria la calidad de mexicano por nacimiento para desempeñar los cargos de capitán de puerto, y todos los servicios de practicaje y comandante de aeródromo, así como todas las funciones de agente aduanal en la república. "El nacionalismo a ultranza o chauvinismo no juega con las modernas corrientes del pensamiento. Las alianzas comerciales internacionales; la supresión de visados para internarse y aún para trabajar en otro país, son, entre otros, signos de un tiempo nuevo. Ojala que algún día lo comprenda el legislador mexicano y que se eliminen éstas y otras discriminaciones, en nuestro

sistema jurídico”⁴⁵. Y muy a pesar de las limitantes con antelación citadas debemos de reconocer que no en todos los países se respeta la igualdad en el empleo que se practica en México, y es quizá el modelo para otras legislaciones, que como acertadamente lo resume el autor brasileño Víctor Russomano “Es el principio fundamental en la legislación y en la doctrina, es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Esta medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que puede considerarse una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo”⁴⁶.

3.7 In Dubio Pro-Operario.

En relación a este tema, encontramos en el Diccionario para juristas, que viene del latín “que en caso de duda, se ha de estar a favor del trabajador, indica que los conflictos laborales, el trabajador debe llevar las de ganar en caso de duda, ya que normalmente representa la parte más necesitada”⁴⁷.

Es evidente que bajo este criterio es donde más se ve reflejada la aplicación de los principios generales del derecho, en el entendido que éstos son concebidos como la integración jurídica para unificar la interpretación y así evitar desvíos y cubrir las lagunas del derecho. En este sentido el principio in dubio pro operario, va a ser utilizado por los responsables de la aplicación del derecho del trabajo, pues en caso de duda se favorecerá al trabajador, toda vez que una norma puede tener varias interpretaciones, debiendo seleccionar la que más beneficie al trabajador, nuestra legislación laboral ha recogido este postulado en términos de lo dispuesto por los

⁴⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Duodécima Edición. Porrúa. México, 1999. Pág. 91.

⁴⁶ RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. México, 1981. Pág. 23.

⁴⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Tomo I. Porrúa. México, 2000. Pág. 820.

artículos 17 y 18 que respectivamente señalan que “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”. Así mismo, el artículo 18 establece que “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2. y 3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”. Sirviendo como base a lo antes establecido, el siguiente criterio Jurisprudencial:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVIII, Noviembre de 2003

Tesis: IV. 3°.T. 145 L

Página: 979

INTERPRETACION DE NORMAS DE TRABAJO. EL ARTICULO 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES APLICABLE ÚNICAMENTE CUANDO EXISTE AMBIGÜEDAD EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA (DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PULICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 20 DE DICIEMBRE DE 2001).

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo establece dos condiciones que deben observarse en la interpretación de las normas laborales, a saber: 1) que deben tomarse en consideración sus finalidades precisadas en los diversos artículos 2° y 3°, y, 2) que en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador; cabe señalar que para la aplicación de esta última es menester que exista duda en el sentido de la norma, es decir, que su texto pueda admitir por lo menos dos significados o sentidos; ahora bien el artículo décimo cuarto transitorio del decreto por el

que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veinte de diciembre de dos mil uno, claramente define en qué casos se aplicarán los factores ahí establecidos para el cálculo del incremento de las pensiones precisadas en él, esto es, que esos factores serán aplicables únicamente a las pensiones otorgadas conforme al título segundo, capítulo V, secciones tercera y cuarta, de la Ley del seguro Social de mil novecientos setenta y tres, y conforme al título segundo, capítulo VI, secciones segunda y tercera, de la ley en vigor al aplicarse la reforma, entre las cuales no figura la pensión otorgada a los quejosos, por lo que si el referido artículo décimo cuarto transitorio no presenta ambigüedad y no existe duda en relación con su interpretación, no procede aplicar el principio establecido en el artículo 18.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 504/2003. María de Jesús Lozano Garza y otro. 24 de septiembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica Lucio Rosales.

3.8 La Estabilidad en el Empleo.

En cuanto a este punto, el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, dice que "se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la relativa obligación patronal de mantenerlo en el, salvo que aquel hubiere incumplido en una causa justificada de despido legalmente determinada"⁴⁸.

En estos difíciles tiempos en los que se encuentra nuestro país, inmerso en severas y constantes crisis económicas, la estabilidad en el empleo constituye cierta tranquilidad, para eludir la incertidumbre laboral, evitando

⁴⁸ Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Argentina, Pág. 395.

con ello que el trabajador esté expuesto a un evento incierto y futuro, dejando atrás que su permanencia esté a capricho del patrón.

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Es una cristalización de la justicia social, que va encaminada a dar seguridad a las clases socialmente débiles y como expone De la Cueva “La estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Así mismo, se establece, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia”⁴⁹

Para el maestro Néstor de Buen “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija”⁵⁰.

Por su parte, el maestro José Dávalos afirma que “La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinados por la ley”⁵¹

⁴⁹ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Págs. 219 y 220

⁵⁰ DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 598.

⁵¹ Dávalos, José. Ob. Cit. Págs. 137 y 138

La estabilidad en el empleo es una de las grandes aportaciones de la Asamblea Constituyente de Querétaro, a la legislación universal.

En consecuencia, la estabilidad en el empleo es la figura jurídica que da certeza en la relación laboral y una determinada seguridad de permanencia en el empleo. No en forma permanente, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija.

3.8.1 Limitantes al Principio de la Estabilidad en el Empleo.

Ahora bien, la estabilidad en el empleo no necesariamente significa una póliza de garantía para que el trabajador conserve su trabajo.

Como ejemplo de ello lo constituye el siguiente criterio jurisprudencial:

Trabajadores de confianza. No gozan de estabilidad en el empleo (estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes del estado, municipios y organismos públicos coordinados descentralizados de carácter estatal, legislación del estado de México).

Conforme al artículo sexto del estatuto jurídico citado, los trabajadores de confianza al servicio del estado no están protegidos por el principio de estabilidad en el empleo, cuando su nombramiento se da por terminado o son despedidos, en virtud de que estos trabajadores no tienen derecho al pago de indemnización constitucional, en caso de verse separados de su trabajo según disposición expresa del artículo 6º de dicho estatuto jurídico.

Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito.

Amparo directo 887/93. Rafael Martín Vilchis Mejía. 10 de noviembre de 1993.

Unanimidad de votos. Ponente Raúl Solís Solís. Secretaria: Ma. Del Rocío F. Ortega Gómez.

Amparo directo 918/93. Esteban de Jesús Martínez. 11 de noviembre de 1993.

Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Luisa García Romero.

Amparo directo 938/93. Juan Zermeño Jiménez. 8 de diciembre de 1993.

Unanimidad de votos. Ponente Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Amparo directo 117/94. Serio Martínez Hernández. 24 de febrero de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Amparo directo 112/95. Leodegario Cirino Juan Agustín. 28 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo mora Montero.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo III, enero de 1996. Pág. 242. Tesis de Jurisprudencia.

Por otra parte, y conforme lo establecido por los artículos 49 y 50 de la ley de la materia, acorde a lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 constitucional, el cual señala que “la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”.

A su vez, el artículo 49 establece que “el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II.- Si se comprueba ante la junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de

sus labores, está en contacto directo y permanentemente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo de la relación de trabajo;

III.- En los casos de los trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

En estas circunstancias, estamos hablando de una estabilidad relativa, tal y como lo señala el maestro José Dávalos, pues “se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”⁵².

En consecuencia, se deja una ventana abierta para que el patrón pueda rescindir la relación laboral en cualquier momento, sin mediar consentimiento del trabajador únicamente pagando una indemnización y en el peor de los casos, como lo ilustra el Estatuto jurídico de los Servidores Públicos del Estado de México, será sin indemnización constitucional. No obstante los propios ejemplos que prevé nuestra legislación sobre una “estabilidad a medias”, que no da seguridad total al trabajador, la protección debe ser absoluta o no será estabilidad tal y como lo ilustra el destacado jurista brasileño Víctor Russomano “La estabilidad, pues, es la negación no solo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad”⁵³.

No obstante este gran avance de la legislación mexicana, es difícil de concretarse en especial este término, porque sin el afán de caer en contradicciones, si bien es cierto que para que el trabajador es un derecho estar completamente seguro de su estancia en el empleo, también es cierto que se estaría negando al patrón la facultad de disolver la relación laboral, ya que como explica el tratadista argentino “la estabilidad absoluta no existe,

⁵² DAVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 139.

⁵³ RUSSOMANO, Mozart Víctor. Ob. Cit. Pág. %

pues en caso de justa causa o sea por razones de fuerza mayor, la disolución puede producirse⁵⁴.

Consecuentemente, la permanencia en el empleo dependerá de la buena conducta laboral que guarde el trabajador.

3.9 Principio de la Edad Madura para el Trabajo.

Sin la finalidad de ser un artífice en el tema, sustentado en falsas utopías, pero si con la firme convicción de aportar nuestro esfuerzo para discernir la edad madura como apta para el trabajo, proponemos el principio de la edad madura para el trabajo, para que de una vez por todas se rompa para siempre con el viejo molde de exclusión y prejuicio laboral, en que se encuentran las personas maduras, este principio encuentra su fundamento en lo dispuesto por el penúltimo párrafo del artículo 3° de nuestra legislación laboral, aludiendo “que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”. Bellos conceptos pero en la vida cotidiana este principio no se cumple, puesto que los trabajadores maduros que buscan empleo son marginados a vivir en la miseria, porque no existen oportunidades de trabajo para ellos, pues los empleadores anteponen a sus intereses mezquinos de empresa, miles de argumentos relacionados con la edad, dando como resultado una violación a la libertad de trabajo. Y en sentido opuesto, el trabajo formal se inicia para los menores a partir de los catorce años, mismos que tendrán una jornada máxima de seis horas en términos de la fracción tercera del artículo 123 del superior ordenamiento jurídico, mas no pasamos por alto que en nuestro medio aún existen miles de niños que emprenden su vida laboral a una temprana edad, y que las mismas condiciones socioeconómicas los lleven a desarrollar una determinada actividad sin estar en óptimas condiciones para las mismas.

⁵⁴ RUPRECHT, J Alfredo, ALMANZA, José Manuel. Estudios Sobre Derecho Individual de Trabajo. Heliasta. Argentina, 1979. Pág. 641.

Consecuentemente, la edad apta para laborar no la podemos encontrar en el acta de nacimiento del trabajador, más bien en el estado físico general en que se encuentre el individuo.

Capítulo IV

Situación Jurídica y Social de la Edad Madura como Limitante para Laborar.

En este capítulo nos referimos al tema de la salud y la enfermedad y su relación intrínseca con la edad, toda vez que es bien sabido que a medida que los años pasan, la salud cada vez va disminuyendo en detrimento no solamente individual sino para toda la población dado que implica mayor atención médica y el mantenimiento de miembros no productivos de la sociedad.

Bajo este rubro abordaremos la vejez desde una perspectiva biológica y social, sin olvidar como ha sido concebida la edad madura por algunas de las avanzadas sociedades del pasado, hasta ubicarnos con las dificultades cotidianas que sufren estas personas de hoy en día, que son excluidos por el hecho de alcanzar la edad madura, con relación a la pretensión de obtener un empleo o, en su caso conservarlo, así mismo se formulara una propuesta que podría solucionar el problema planteado.

Por otra parte, estudiaremos los problemas que se enfrentan las personas por el solo hecho de haber llegado a la etapa de la edad madura que a decir de los expertos, ésta se puede ubicar entre los 40 y 60 años de edad, y que están en plenitud de facultades, sin embargo resulta humillante como son rechazados y marginados de los centros de trabajo los hombres y

las mujeres cuando rebasan los 40 años de edad, e incluso desde los 30 años, a quienes quiere poner trabas para conseguir un empleo, repercusiones que también son sometidos los trabajadores en activo que han llegado a éstas edades debido a que los patronos a toda costa tratan de evitar que estos trabajadores hagan mas antigüedad, en ambos casos estas personas están en plenitud de la vida, con un cúmulo de experiencias por compartir y que pueden ser de gran utilidad para la empresa pero son despreciados por los empleadores, que inexplicablemente buscan gente joven, tal vez para sacarles el mejor provecho, pero con el correr de los años éstos hoy jóvenes igualmente serán marginados y pasaran a formar parte de los desempleados.

A diferencia de lo antes expuesto, en los países desarrollados donde las personas en plena senectud dan conferencias al más alto nivel en todo el mundo como a ocurrido con el ex presidente de los Estados Unidos de América Bill Clinton, el Premio Nobel de la Paz Al Gore entre otros, pero no debemos quedarnos con la idea que solo estos connotados personajes de la política son capaces de impartir sus conocimientos, también lo pueden hacer los abogados, ingenieros, técnicos los artesanos y todos aquellos que tienen un amplio conocimiento en alguna de las ramas del quehacer humano que antes de estar marginados en una casa aún pueden ser útiles a la sociedad compartiendo a las nuevas generaciones sus valiosos conocimientos, tal vez no lo hagan en fastuosas conferencias pero si en las casa de la cultura de la comunidad que vivan.

En este contexto y para evitar la marginación laboral de las personas que han llegado a la edad madura, debemos tener presente la:

Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1980, en su sexagésima sexta reunión.

Que entre otros puntos de relevancia encontramos que:

Recordando las disposiciones específicas relativas a los trabajadores de edad que figuran en la Recomendación sobre la política de empleo, 1964, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Recordando las disposiciones de los instrumentos existentes en materia de seguridad social de las personas de edad, y en particular las del Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los trabajadores de **edad madura**: trabajo y jubilación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

Adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos ochenta, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980:

I. Disposiciones Generales

1) La presente Recomendación se aplica a todos **los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación.**

2) Al proceder a la aplicación de la presente Recomendación, cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con

referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales.

3) Los trabajadores a quienes se aplica la presente Recomendación se denominan en adelante trabajadores de edad.

2. Los problemas de empleo de los trabajadores de edad deberían tratarse en el contexto de una estrategia global y equilibrada, tomando debidamente en cuenta a todos los grupos de población y garantizando así que los problemas desempleo no se desplacen de un grupo a otro.

II. igualdad de oportunidades y de trato

4. todo miembro debería, mediante métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales:

a) Adoptar medidas para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen efectivamente en la elaboración de la política a que se refiere el párrafo 3 de la presente Recomendación;

c) promulgar leyes o promover programas, o ambos métodos a la vez, que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

5. los trabajadores de edad deberían disfrutar, sin discriminación por razón de edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, en relación con las siguientes:

a) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;

b) habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones, acceso:

I) un empleo de su elección, tanto en el sector público como en el privado, a reserva de los casos en que excepcionalmente se fijen límites de edad a causa de las exigencias, condiciones o reglamentaciones particulares de ciertos tipos de empleo;

II) a los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización a de la formación;

III. Protección

a) Corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento;

4.1 Lo que se Entiende por Salud.

Del "latín Salus, utis"⁵⁵

La salud es un estado de bienestar indispensable en todo ser humano, como acertadamente lo reconoció Herofilo, el médico y filósofo griego de la antigüedad, al escribir "la ciencia y el arte no tienen nada que enseñar; el ánimo es incapaz de esfuerzo, la riqueza inútil y la elocuencia ineficaz, si falta la salud"⁵⁶.

Y efectivamente, si no se tiene salud, todo lo demás resulta intrascendente y secundario, porque más haya del dolor físico, la ausencia de salud irremediamente nos conduce a duras crisis emocionales o psicológicas, toda vez que estamos concientes que si nuestro organismo no reacciona, en cual quier momento llegará la muerte.

Comúnmente se entiende por salud, la ausencia de enfermedad, pero el concepto de salud no puede restringirse a un enunciado fantástico, tal y

⁵⁵ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo X. Selecciones del Reader's Digest. México, Pág. 29

⁵⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1987. Pág. 46.

como lo ha señalado la Organización Mundial de salud, estableciendo que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social. No consiste solamente en la ausencia de enfermedad o invalidez”⁵⁷. Sin embargo, el objetivo que plantea esta definición está muy difícil de alcanzar aun por los países desarrollados y se torna completamente inalcanzable para los países en vías de desarrollo.

El tratadista Hernán San Martín oportunamente señala que “no parece hoy posible definir la salud en términos absolutos”⁵⁸, termino que como la Organización Mundial de la Salud, ha señalado, no es muy realista, en virtud que este organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas, parece estar mas de acuerdo con los términos de salud relativa y variable que nos conduce:

“El aceptar niveles de salud que pueden incluir ciertos grados de anormalidad e incluso en cierto porcentaje de enfermedad no percibida, esta noción de salud relativa se define en relación de las posibilidades que cada sociedad tiene de apreciar objetivamente el estado de salud de cada individuo y de la población.

Así mismo comenta Hernán San Martín que: un individuo sano es aquel que muestra y demuestra una armonía física, mental y social con su medio ambiente, incluyendo las variaciones (puesto que ningún estado biológico es definitivo, salvo la muerte) en tal forma que pueda contribuir con su trabajo productivo y social al bienestar individual y colectivo”.

Bajo esta concepción, el autor en cita aporta la siguiente definición: Salud es una noción relativa que reposa sobre criterios objetivos y subjetivos (adaptación biológica, mental y social) y que aparece como un estado de tolerancia y comprensión físico, psicológico, mental y social fuera

⁵⁷ SALVAT, Manuel, Salud y Enfermedad, Salvat Editores. México, 1973. Pág. 17.

⁵⁸ SAN MARTIN, Hernán, Salud y Enfermedad. Prensa Médica Mexicana. Cuarta Edición. Séptima Reimpresión. México, 1992. Pág. 8.

del cual todo otro estado es percibido por el individuo y/o por su grupo, como la manifestación de un proceso mórbido”⁵⁹

Por otra parte, el fundamento jurídico de la salud, lo encontramos en el cuarto párrafo del artículo cuarto de nuestra Constitución “toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general,” aunado a lo anterior, el artículo 11 de La Convención Americana de Derechos Humanos establece que:

“Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y a asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos de la comunidad”⁶⁰

Ahora bien, no podemos considerar a la salud como un estado biológico y social estático, por tanto, no seríamos realistas, pues ningún estado es definitivo, salvo la muerte.

La salud es uno de los mas grandes y añejos problemas de nuestra sociedad, que cada día y a medida que la población envejece, se torna muy difícil de alcanzarla mas aún sino se invierte en ella y medio se trabaja para quedar bien ante la opinión pública; por otra parte, que lejos están las instituciones de salud de sus objetivos, que “son el proporcionar a la población los servicios de salud pública, cuidando la calidad y los problemas sanitarios conexos”⁶¹ y más aun del Juramento atribuido a Hipócrates, aquel médico griego de la antigüedad que vivió entre los años 460 a 377 A. C., del que reproducimos unos fragmentos.

⁵⁹ SAN MARTIN, Hernán. Ob. Cit. Págs. 9,11 y 12.

⁶⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano de Derechos Humanos. Primera Edición. Porrúa-UNAM. Pág.1102.

⁶¹ Diccionario sobre Seguridad Social. Ob. Cit. Pág. 395.

“Cumpliré, según mi capacidad y mi criterio, este juramento y declaración escrita:

Y ME SERVIRÉ, según mi capacidad y mi criterio, del régimen que tienda al beneficio de los enfermos, pero me abstendré de cuanto lleve consigo perjuicio o afán de dañar.

Y NO DARE, ninguna droga letal a nadie, aunque me la pidan, ni sugeriré un mal uso, y del mismo modo, tampoco a ninguna mujer daré pesario abortivo, sino que, a lo largo de mi vida, ejerceré mi arte pura y sanamente.

Y CADA VEZ, que entre en una casa, no lo haré sino para el bien de los enfermos, absteniéndome de mala acción o corrupción voluntaria, pero especialmente de trato erótico con cuerpos femeninos o masculinos libres o serviles.

Y SI EN MI PRÁCTICA médica, o aun fuera de ella, viviese u oyere, con respecto a la vida de otros hombres, algo que jamás deba ser revelado al exterior, callaré como secreto todo lo de este tipo.”⁶²

A la par con los centros de salud pública de nuestro país, se han creado varios y excelentes sanatorios privados, pero de precios inalcanzables para la mayoría de la población, lo que conlleva a que solo las personas de más altos recursos puedan aspirar a una salud no neta pero si más estable.

Y una vez analizadas las diversas definiciones podemos concluir que salud “es la armonía fisiológica en la que normalmente, debería existir todo ser orgánico”.

⁶² Biblioteca de Consulta Encarta. 2005.

Aspecto que es fundamental en cualquier actividad humana y desde luego es parte importante en el ámbito laboral y por supuesto en el tema que analizaremos, ya que resulta difícil que un individuo maduro de más de 40 años consiga empleo, mas aún, se puede concebir al mismo trabajador sin una buena salud.

4.2 La Enfermedad.

La enfermedad comúnmente la denominamos como dolencia, padecimiento, mal, daño, trastorno; gramaticalmente es "la alteración mas o menos grave de la salud y que proviene del latín infirmitas-atis, lo anterior conforme a lo señalado por el Diccionario de la Lengua Española."⁶³ Pero la enfermedad es mucho más que esta escueta aseveración, como a continuación describiremos.

Son los médicos griegos quienes conceptúan la enfermedad, basándose en la observación y no en el carácter mágico, superando el tabú de la influencia de los dioses o demonios.

Podría interpretarse el concepto de enfermedad como un desequilibrio en la salud, ahora bien como lo señala la subdirección medica del ISSSTE, enfermedad es él "conjunto de trastornos funcionales o de lesiones anatómicas, que expresan la reacción del organismo al ataque de un agente morbigeno interno o externo.

Continúa explicando esta subdirección médica, que en este rubro son las alteraciones o desviaciones del estado fisiológico en toda la economía del organismo o en alguna de sus partes.

O llanamente es la pérdida o ausencia de la salud."⁶⁴

⁶³ Real Academia Española. Ob. Cit. 832

⁶⁴ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. ISSSTE. IMSS. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Primera Edición. México, 1994. Pág. 215.

En este orden de ideas, el Diccionario de enfermería proporciona una definición muy similar, definición que desde nuestro punto de vista se complementa con la antes descrita a saber:

”Cualquier desviación o interrupción de la estructura y función normales de cualquier parte. Se manifiesta por un conjunto característico de signos y síntomas; en la mayoría de los casos se conocen etiología, patología y pronóstico. Puede ser de naturaleza aguda o crónica.”⁶⁵

Durante mucho tiempo se llegó a pensar que nunca está enfermo todo el cuerpo, sino solamente alteradas algunas de sus partes

”Hoy se piensa que la enfermedad es un proceso general que afecta directa o indirectamente a todo organismo, pero cuyas manifestaciones dominantes son de carácter localizado.”⁶⁶

Así mismo, el Profesor Hernán San Martín, ofrece una definición que nos parece muy completa, al afirmar que enfermedad es “un desequilibrio biológico-ecológico o como una falla de los mecanismos de adaptación del organismo y una falta de reacción a los estímulos exteriores a los que está expuesto. Este proceso termina por producir una perturbación de la fisiología y/o de la anatomía del individuo”.⁶⁷

Luego entonces, se puede resumir que enfermedad “Es un desequilibrio de la salud, que trae como consecuencia la alteración total o parcial de las funciones normales del organismo”

⁶⁵ Diccionario de Enfermería. Décima Sexta Edición. Dirigido por Nancy Roper, Interamericana McGraw-Hill. México, 1991. Pág. 132.

⁶⁶ SALVAT, Manuel. Ob. Cit. Pág. 17.

⁶⁷ SAN MARTIN, Hernán. Ob. Cit. Pág. 13.

A continuación esbozaremos algunos aspectos, citados por la Dra. Bertha Yoshiko, que pueden influir de manera determinante en la enfermedad.

- a) "Estructura genética: el huésped puede tener alteraciones o modificaciones genéticas y padecer o contraer ciertas enfermedades hereditarias, como la hemofilia, daltonismo, hipertensión arterial etc.
- b) Raza: Se ha comprobado que ciertas enfermedades se presentan con mayor frecuencia en determinadas razas, ejemplo, la anemia de células falciformes en los negros.
- c) Edad: El padecimiento de determinadas enfermedades está determinado con la edad del huésped. Al nacer el niño es resistente a enfermedades como el sarampión y la difteria, ciertos tipos de cáncer aparecen en personas mayores de 40 años, etcétera.
- d) Sexo: Es indudable que ciertas enfermedades se presentan con mayor frecuencia en uno u otro sexo; así pues, se ha observado que el cáncer pulmonar ataca más al sexo masculino, en cambio la fiebre reumática y las enfermedades de la vesícula biliar son mas frecuentes en el sexo femenino.
- e) Integridad anatomofuncional: El estudio de la anatomía y la fisiología nos permite conocer los mecanismos que mantienen la salud. Hay enfermedades que se presentan durante el desarrollo evolutivo del huésped (individuo) que pueden alterar su integridad; ejemplo, las malformaciones que sufre el embrión cuando la madre es infectada por el virus de la rubéola en los primeros meses de embarazo.
- f) Nivel de inmunidad: Es la protección que tiene el huésped a una enfermedad particular o veneno, por lo que puede determinar que el individuo se enferme o no.
- g) Estado nutricional: El estado nutricional del huésped cuando es inadecuado, constituye en sí una enfermedad o condiciona la presencia de otras (deficiencia en vitamina C), la desnutrición que se asocia con algunas infecciones, la obesidad, etc.

- h) El aspecto psicológico: Es importante en la aparición de algunas enfermedades mentales y físicas, tales como la histeria, amnesia, algunos tipos de ceguera, sordera, etc.
- i) Los hábitos del huésped: generalmente están en relación con su nivel cultural. La falta de higiene personal y el hacinamiento favorecen la aparición de ciertas enfermedades infecciosas, los fumadores son propensos a las enfermedades cardiorrespiratorias, etc.⁶⁸

Así tenemos que en México las enfermedades más frecuentes acorde al reporte de la Secretaria de Salud, que abarca el periodo de enero a diciembre del año 2007, son:

“Infecciones respiratorias agudas, infecciones intestinales, infección de las vías urinarias, úlceras, gastritis, otitis media aguda, amebiasis intestinal, helmintiasis, conjuntivitis, hipertensión arterial, diabetes mellitus no insulino dependiente, etcétera”⁶⁹.

Mas allá de las enfermedades propias de la naturaleza humana, el artículo 43 de la Ley del Seguro Social en vigor se ha encargado de definir el ramo de las enfermedad de trabajo “es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo”.

Lo anterior, conforme a lo estipulado por el artículo 113 de la Ley citada, donde se señalan aquellas enfermedades contraídas por el contacto prolongado de agentes extraños por motivo de una actividad laboral

⁶⁸ HIGASHIDA HIROSE, Bertha Yoshiko, Ciencias de la Salud. Cuarta Edición, McGraw-Hill Interamericana. México, 2001. Pág. 12 y 13.

⁶⁹ Secretaria de Salud, Dirección General de Epidemiología. México, Pág. 1.

La importancia social de la enfermedad se manifiesta con repercusiones de todo tipo, puesto que la estructura de las poblaciones está relacionada con las enfermedades que padecen.

Algunos aspectos sobresalientes sobre la importancia social y laboral de la enfermedad:

a).- Está constituido esencialmente este inciso por las pérdidas de jornadas de trabajo como consecuencia de las enfermedades de corta o mediana duración

b).- La no productividad de algunos miembros de la sociedad, derivado de las incapacidades total o parcial.

Salud y enfermedad son conceptos antagónicos, el primero engloba aspectos biológicos de la vida, como el bienestar mental y social, así como la alegría de existir y el otro alude al desequilibrio biológico, y consecuentemente a la cesación de la vida misma.

4.3 Concepto de Edad.

Este concepto es, sin duda alguna, uno de los vocablos más complejos de comprender, ya que si bien es cierto que tenemos del mismo una idea, esta es generalmente vaga e imprecisa, debido a nuestra indiferencia o quizá por el temor que todos tenemos, al saber que dentro de poco tiempo, nuestras aptitudes físicas y mentales se habrán atenuado, haciendo añicos la arrogancia que nos caracterizaba como símbolo de la juventud y que podíamos desarrollar cualquier trabajo, aún siendo pesado, sin reparar en el esfuerzo en él empleado, y en el último de los casos vendrá finalmente la muerte, por lo que la dejamos, para que los filósofos se encarguen de desentrañar sus orígenes y consecuencias, sin hacer una

pausa en nuestro camino para analizar la importancia que la edad y el tiempo conllevan.

Podemos decir que la edad es la dimensión temporal desde que un individuo es concebido hasta el momento actual, desde esta perspectiva estamos considerando la edad de una persona, ya no solamente desde que nace sino desde el momento en que es concebido, pero el término de edad no solo se circunscribe a las personas, sino también es aplicable a todos los seres que habitan el planeta así como a todas las cosas existentes. Por su parte, la Real Academia nos explica que proviene del latín "*aetas, aitis*, del antiguo. *Aevitas*; de *aevum*, duración. Tiempo que ha vivido una persona" y "cada uno de las periodos en que se considera dividida la vida humana."⁷⁰

"Comúnmente se entiende por edad los años que tiene una persona desde su nacimiento; pero en sentido más extenso significa esta palabra el tiempo que vivamos, de suerte que abarca no solo la duración de nuestra existencia desde que salimos a la luz del mundo, sino también el espacio de tiempo que pasamos en el vientre de nuestra madre desde el primer momento de nuestra formación, así que, los médicos, después de dividir en vida intra-uterina y vida extra-uterina, nos indican los caracteres propios de cada uno de los periodos de ambas vidas; y los jueces tienen que valerse no pocas veces de su auxilio para la decisión de varias cuestiones"⁷¹

Y por distante que pudiera parecer este inciso del tema en mención, la edad no está lejos de las ciencias jurídicas, toda vez que desde la época de los romanos, se le dio la importancia que ameritaba, como era el caso para fijar la edad para tener la capacidad legal de las personas y en la actualidad es un elemento indisoluble en las relaciones jurídicas, tal como acontece en el problema análisis.

⁷⁰ Real Academia Española, Ob. Cit. Pág. 789.

⁷¹ ESTRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo I. Segunda Edición. Cárdenas Editor. España, 1979. Pág. 582.

Ahora bien, el Doctor Alfonso Quiroz Cuarón comenta que “la persona tiene la edad que tienen sus arterias, así mismo establece que se pueden considerar varias clases de edades, una cronológica, otra mental, otra pedagógica y aun otra social. Y nos manifiesta los casos estudiados por los gerontólogos en la región de Azerbaijón, donde un individuo vivió 168 años; por otra parte, observamos la niña peruana Lina Medina, a los seis años y medio de edad, dio luz a un niño de buena contextura física, o el niño uruguayo Geoffrey Figueroa al mes y medio ya hablaba y contestaba a sus padres”⁷², ejemplos de longevidad y precocidad para poder comprender que en realidad cada quien tiene la edad de sus funciones y de su conducta, aportando la siguiente clasificación en relación a las edades:

1. Edades evolutivas:

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| a) Primera infancia: | 0 a 3 años |
| b) Segunda infancia: | 4 a 7 años |
| c) Tercera infancia: | 8 a 12 años |
| d) Pubertad o adolescencia: | 13 a 18 años |
| e) Primera juventud: | 19 a 25 años |
| f) Segunda juventud: | 26 a 30 años |

2. Edades de la madurez:

- | | |
|-------------------------|--------------|
| a) Madurez creciente: | 31 a 40 años |
| b) Madurez confirmada: | 41 a 50 años |
| c) Madurez decreciente: | 51 a 60 años |

3. Edades involutivas:

- | | |
|--------------------|--------------|
| a) Senilidad: | 61 a 70 años |
| b) Edad caduca: | 71 a 80 años |
| c) Edad decrepita: | 81 a 90 años |

⁷² QUIROZ CUARÓN, Alfonso. Medicina Forense. Octava Reimpresión. Porrúa, México, 1996. Págs. 1091,1095 y 1097.

El doctor Manuel Payno escribió en la revista Semana Médica de México, el artículo titulado paciente de edad avanzada con padecimiento psiquiátrico, donde afirma que las alteraciones progresivas a consecuencia de la edad no han sido demostradas como enfermedades específicas, en donde encontramos conforme al siguiente cuadro, con tales características.

1. La desecación gradual de los tejidos, debida a la concentración de electrolitos en las células de los tejidos.
2. El retardo gradual de la división celular, de la capacidad para crecer y la cicatrización de los tejidos, incluyendo una disminución en la capacidad de producir anticuerpos inmunizantes, en casos de infección.
3. El retardo gradual en la velocidad de oxigenación de los tejidos.
4. Atrofia celular de grasas y degeneración, aumento en la pigmentación celular e infiltración celular de grasas.
5. Disminución gradual de la elasticidad de los tejidos y cambio degenerativo en el tejido conjuntivo.

Consecuentemente se puede decir que con la edad se presenta:

1. Pérdida de memoria para los hechos recientes.
2. Falta de precisión o ignorancia sobre hechos importantes.
3. Frecuente tendencia por vivir en el pasado.
4. Intolerancia a las modificaciones.
5. Desorientación manifiesta.
6. Inquietud, impaciencia o desasosiego permanentes.
7. Insomnio que a veces es grave.
8. Juicios equivocados o inventados.
9. Estados de confusión, de delirio depresivo o agitados, y otros, clínicamente paranoides, etc.

Son relevantes las opiniones y las características de la edad que nos dan los especialistas pero mas allá de las consecuencias jurídicas y sociales que conlleva la edad, irremediamente no podemos detener el inevitable paso del tiempo y en consecuencia de la edad.

Es importante recalcar que la edad es un elemento indisoluble del quehacer cotidiano de las personas más no un concepto básico, en razón de ello la enciclopedia OMEBA describe el significado jurídico de la edad. “las concepciones jurídicas más realistas y que el escaso grado de desenvolvimiento del comercio y las relaciones sociales lo permitían, se llegaba a una calificación individual, determinando caso por caso la capacidad del individuo, prescindiéndose de la edad como elemento determinante de la capacidad de obrar y cobrando especial significado jurídico otras consideraciones, como la libertad, la aptitud para la vida independientemente o el desarrollo de la inteligencia.”⁷³

No debemos perder de vista que este trabajo aborda el tema de la edad madura por no estar debidamente regulada en ley alguna, lo que no ocurre con los llamados adultos mayores, toda vez que como se desprende de la fracción primera del artículo 3° de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, estableciendo que “para efectos de esta ley, se entenderá por: personas adultas mayores. Aquellas que cuenten con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en transito en el territorio nacional”.

La presente investigación tiene su base jurídica en la estabilidad del trabajo, puesto que debería de existir una prevención no solamente para los jóvenes que de momento nada le preocupa, pero el día de mañana necesitarán certeza en su trabajo y que por fin se haga realidad la estabilidad en todo su contexto de justicia social. Tal y como lo expresó el tratadista Mario De La Cueva:

⁷³ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo IX. Driskill. Argentina, 1986. Pág. 610.

“Porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez”⁷⁴.

4.4 Vejez.

Desde los albores de la humanidad, el hombre se ha preguntado porqué envejecemos y porque tenemos que morir; en el camino a contestar estas interrogantes nos hemos dejado ilusionar con las propuestas de los alquimistas que nos ofrecieron el elixir de la eterna juventud, y mas aún con las diversas religiones que nos prometieron la vida eterna, (y no tengo la menor duda que los pueblos mesoamericanos tuvieron la misma interrogante tal y como se observa con el culto al inframundo y una compleja religión politeísta, como medios hacia la inmortalidad), pues el personaje Bíblico Matusalén vivió 969 años, el problema incide en que debemos creer en el cielo, pero con los actuales adelantos científicos, el hombre de nuestro tiempo es mas escéptico, por lo que esta opción ya no resulta viable.

Aun hoy en día muchas personas no pueden concebir la vejez como un proceso natural de desgaste del organismo y suelen tomar antioxidantes y realizar extenuantes ejercicios para aminorar el paso del tiempo, pero lamentablemente cada vez que respiramos estamos contribuyendo para envejecer, puesto que hoy se sabe que el oxígeno es el principal agente causante del envejecimiento pues daña las células, tal es así que “muchas de las disfunciones de nuestro organismo se le puede atribuir a las moléculas llamadas radicales libres, los radicales libres contienen oxígeno en forma que reacciona fuertemente con diversas moléculas biológicas, a este proceso se le llama tensión oxidante, misma que rompe membranas celulares desintegra el DNA y destruye enzimas, lo que resulta en muchos aspectos del envejecimiento, aunque las células elaboran sus propios antioxidantes, lamentablemente la tensión oxidante es inevitable pues nuestras células utilizan energía y, al hacerlo producen de forma natural

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 219.

radicales libres”⁷⁵, el envejecimiento también es producido por la exposición prolongada a los rayos solares.

Lo ideal sería retardar los síntomas de la edad madura y los efectos degenerativos aparecieran quizá a los 90 o 100 años, pero por más vegetales, fruta fresca y chocolates que consumamos nadie jamás le ha ganado a la naturaleza, tal vez la respuesta a la eterna interrogante, nos la proporcione la ingeniería genética del futuro.

En una de clase de física, el profesor inspirado en algún famoso texto, nos explicaba que “lo que representa un segundo en la vida del hombre es lo que representa la humanidad en la historia de la tierra.”⁷⁶ Reflexión que nos obliga a concluir que no representamos nada, de esta forma resulta difícil decir que una persona es vieja, viejo en relación a qué, toda vez que, la vida del hombre es muy corta por lo que debemos tomar un parámetro para determinar la vejez.

Como señala la Enciclopedia Británica, que para efectos estadísticos y administrativos “se suele fijar la edad a la que ha alcanzado la vejez en los 65 años, límite en que se adquiere la jubilación en numerosos países y que en la actualidad y para las naciones más desarrolladas no parece en absoluto adecuado desde el punto de vista biológico”, y que por supuesto nuestra ley del Seguro Social se ha adecuado a esos cánones internacionales; por su parte, la Organización Mundial de la Salud, aun va mas lejos, al “establecer como límite para la vejez en los 75 años.”⁷⁷

El aumento en las expectativas de vida, producido en las últimas décadas, se ha incrementado esencialmente por el progreso experimentado por la sanidad pública, por la disminución de la mortalidad infantil, por los avances de la medicina y la ciencia y en las constantes mejoras introducidas en las condiciones de vida.

⁷⁵ BYERS, B. Biología. Sexta Edición. Prentice Holl. México, 2003. Pág. 21.

⁷⁶ Apuntes de Clase.

⁷⁷ Enciclopedia Británica. Británica Publisher Inc. Estados Unidos de América, 1991. Pág. 228.

Ahora bien, el solo hecho de tener el cabello blanco no necesariamente significa que la persona haya llegado a la vejez, toda vez que este individuo lo que manifiesta es su falta del “pigmento que le da el color al cabello llamado melanina,”⁷⁸ factor que también obedece al aspecto hereditario.

Envejecimiento a nivel celular

Citoplasma celular: reducción del contenido hídrico

Mitocondrias: irregularidad de formas y volumen

Disminución de adenina piridinucleótidos menos eficaces

Aparato de Golgi: fragmentación

Membrana celular. Modificaciones en la permeabilidad

alteraciones de los intercambios nutricionales

Núcleo: cambios en forma y volumen

inclusiones, vesículas, condensación de la cromatina

DNA: puentes de hidrógeno inter e intramoleculares

Rigidez de la molécula de DNA

Disminución de la síntesis de proteínas y enzimas

Predominio de los procesos catabólicos.

Recambio del DNA: más lento, con reducción de la mitosis.

Cuadro que describe el envejecimiento celular, cuya característica principal es la reducción de número de células, que además se alteran desde el punto de vista cualitativo en forma desigual en todos los tejidos, proceso que inicia alrededor de los 30 años de edad.

Envejecimiento a nivel conjuntivo

Células del tejido conjuntivo: reducción numérica de las mitosis, pero con reparación más lenta de las heridas

⁷⁸ Biblioteca de Consulta Encarta. Ob Cit.

Substancia fundamental: disminución de los mucopolisacáridos ácidos.

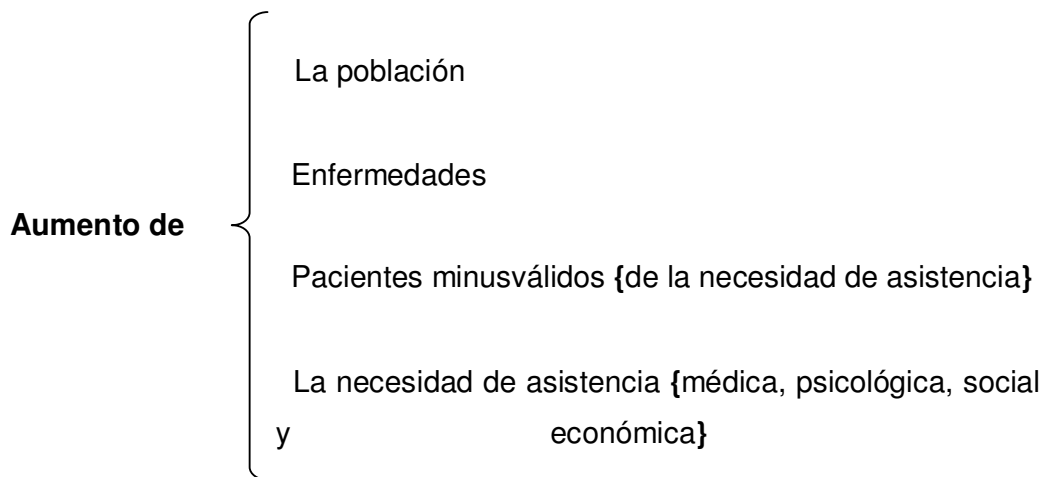
Fibras de colágena: aumento en los enlaces cruzados entre los aminoácidos, incremento en la resistencia y estabilidad
Mayor acortamiento después del calentamiento.

- Fibras elásticas: reducción de la elastina
- Aumento de elastasa
- Adelgazamiento y desfibrilación
- Menor resistencia los álcalis

Fibras reticulares: modificaciones poco importantes

Este esquema ilustra los principios del envejecimiento conjuntivo, que inicia entre otras manifestaciones con una mitosis más lenta.

El resultado del aumento promedio de vida conlleva varias consecuencias:



Por su parte “el reto demográfico del siglo XXI lo constituye el envejecimiento de la población. La transición de perfiles demográficos predominantemente jóvenes a otros caracterizados por el predominio de la población adulta y edades avanzadas es un fenómeno que comenzó a

ocurrir. México, como muchos otros países en desarrollo, está inmerso en un proceso de envejecimiento demográfico, cuya intensidad va a acelerarse en las próximas décadas. Este proceso adquiere relieves sobresalientes en nuestro país por la escala que alcanzará, por los plazos en extremo breves en que tendrá lugar, y porque se inicia en condiciones en las que el desarrollo presenta enormes rezagos y profundas disparidades sociales.”⁷⁹

Las personas que han llegado a la vejez no necesariamente deben ser concebidas como un obstáculo de la sociedad, y ser relegadas a un segundo o tercer plano dentro del seno familiar si bien les va, aunque por regla general son condenados a vivir en la soledad de los asilos, deben ser consideradas como parte integrante de la familia, pero además éstas aún pueden ser útiles para la sociedad, pues “las personas mayores contribuyen con sus habilidades y conocimientos a paliar los efectos de conflictos y desastres humanitarios, pero no son reconocidos suficientemente y sus necesidades específicas no son tenidas en cuenta por los organismos nacionales e internacionales”⁸⁰.

En contra de estos dos últimos comentarios, el primero vertido en la revista Horizontes y el segundo atribuido a las ONG, me llamó enormemente la atención el estudio y la opinión vertida por el matutino “El Universal”, respecto a la vejez: “Se calcula que el costo de la atención de la salud en la vejez, representa el 80% de lo que cuesta el cuidado de la salud durante toda la vida adulta.

Lo gastado en la salud para la protección madura, limita lo que se podría lograr en personas de otras edades que contribuirían más a la sociedad, tanto por su capacidad de actividad profesional como porque no se retirarían en muchos años,

⁷⁹ Revista Horizontes. Numero 13. Julio de 2008.

⁸⁰ Los Derechos de Las Personas Mayores, Conclusiones del Foro Mundial de ONG sobre envejecimiento. Madrid, del 5 al 9 de abril 2002. Pág. 1.

La protección para los viejos se convertirá en una carga insoportable por la protección de los retirados y jubilados.”⁸¹

Apreciaciones que desde nuestra particular óptica son eminentemente materialistas, pues la vida no se cuantifica por la cantidad de recursos en ella invertida, ¿acaso la vida, no es el bien jurídico tutelado por excelencia, acaso las personas durante muchos años de trabajo, no han aportado los suficientes recursos a las instituciones de seguridad social, para que el estado les brinde las atenciones médicas humanamente posible?

Por otra parte y como consecuencia en los avances de la medicina, el fenómeno de la longevidad lentamente se ha incrementado en los últimos años y como alguna vez lo menciono William Kerrigan, siendo Secretario General de la Asamblea Mundial de Envejecimiento, “los viejos son una constante en el juego recíproco de las fuerzas de desarrollo...lo es en las sociedades y estratos más ricos que constituye un desafío, esto para mañana será un problema ineludible para los países en vías de desarrollo.”⁸² Y con ello aumentarán las enfermedades degenerativas, así como los minusválidos y una mayor demanda de asistencia médica, psicológica y socioeconómica.

Evento que deberán enfrentar con absoluta seriedad y atingencia los gobernantes del mañana, pero desde hoy se deben implementar las bases sociales para evitar que se convierta en un problema sin solución.

Finalmente, debemos señalar que lo ideal sería llegar a la vejez sin enfermedades, esto es, ser autosuficiente, lo que no deja de ser solo una ilusión (más no imposible, porque algunos ancianos siguen conservando muchas de sus capacidades, tal vez ya no destreza pero si la fuerza) ya que debemos tomar en cuenta que la vejez se puede traducir como un desgaste desigual paulatino pero constante que se lleva acabo en el organismo a

⁸¹ el universal. Com. 12/02/1997 aut. 36583: shtmi 10:00 a.m.

⁸² Asamblea Mundial de Envejecimiento. Viena, 1984.

través de los años, pero que, sin embargo, está en nosotros intentar llegar a una edad avanzada como el mayor logro del cuerpo humano.

4.5 Edad Madura.

En la Biblia se dice que “hay un tiempo de nacer, hay un tiempo de plantar, hay un tiempo de amar,”⁸³ pero porque tenemos que morir, concepción difícil de comprender y aún más de asimilar, quizá sea un legado de nuestros antepasados, reflejado en el cerebro como un instinto de conservación, pero lo cierto es que la vida está llena de etapas y una de esas etapas es la edad madura, etapa de reflexión, de poner en práctica los conocimientos adquiridos a través del tiempo, es cierto que ya no se tiene el vigor que nos caracterizaba en nuestra juventud, recordamos con añoranza cuando éramos jóvenes e iniciábamos la jornada con el alba para acabar la faena a la luz de las estrellas, pero nuestras actividades aunque más lentas son sobrias, se cuenta con varias características que difícilmente se tienen en la juventud, pero que se van con el paso de los años, como la experiencia, aunada a la capacidad de la persona, lo que resulta un trabajador más productivo y confiable.

En este trabajo no proponemos que se empleen a las personas maduras y las que han llegado a las vejez, en ocupaciones que denigren la dignidad de la persona, pero si que se les de la oportunidad de seguir siendo socialmente útiles con actividades como barrer, empacador de centros comerciales (cerillos) o bien en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, que eventualmente contrata a estas personas, que como veremos más adelante son las únicas alternativas que la autoridad escuetamente ofrece, pues cualquier trabajo es digno, sabiendo desarrollarlo, porque creemos que desaprovechan los conocimientos de estos grupos de personas y lo peor de todo sería que individuos sin escrúpulos, aprovechando el estado de necesidad de los desempleados los utilizaran en actividades ilícitas, por lo

⁸³ SANTA BIBLIA. Antiguo Testamento. Sociedades Bíblicas Unidas. Corea, 1999. Pág. 536.

que es urgente que el estado mexicano, de conformidad a los tratados Internacionales firmados, se acuerde ya de estas personas y se les de un trabajo conforme a sus capacidades, evitando con ello la discriminación y la miseria en la que actualmente viven.

4.6 La Edad Madura Como Limitante para Laborar.

Resulta difícil concebir la historia de la humanidad sin trabajo y sin trabajadores, pero resulta más patética la forma de como actualmente son rechazadas las personas maduras cuando van a buscar empleo, pareciera que en nuestro país existen dos clasificaciones de ciudadanos, los jóvenes y los viejos, para constatar lo anterior, solo basta hojear los diarios matutinos donde aparecen “las ofertas laborales” y como requisito indispensable para ingresar a trabajar, que sean jóvenes de buena presentación pero con experiencia, esta problemática es retomada por el maestro José Dávalos y alude que es “Un aspecto muy interesante y lamentablemente real, es el de hombres y mujeres que con 35, 40 ó 45 años, pasan verdaderos apuros para conseguir un empleo, en razón “de su edad”. En plenitud de la vida, miles de trabajadores son despreciados por empresarios que padecen una inexplicable miopía; que no alcanzan a mirar, a advertir, los beneficios que podrían obtener, si emplearan a personas maduras, experimentadas.”⁸⁴

Tal parece que es indispensable hacerle entender a los patrones y a la misma sociedad que “en principio la edad dice muy poco sobre la verdadera aptitud de las personas”⁸⁵.

Ya que es evidente que para conseguir empleo, el trabajador debe ser joven, tener una recomendación o de lo contrario corre el riesgo de ya no llevar a su casa el sustento cotidiano, ya que con lo único que dispone es la

⁸⁴ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Ob. Cit. Pág. 405.

⁸⁵ Enciclopedia Jurídica OMEBA. Ob. Cit. Pág. 610.

“fuerza de su trabajo a cambio del salario,”⁸⁶ y si no puede conseguir empleo queda en estado de necesidad, como dijera Heriberto Jara, “la miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia,”⁸⁷ Problema que cada día se agudiza, pues nuestro país está inmerso en constantes crisis económicas, el trabajador joven o maduro, prácticamente queda en estado de indefensión y miseria.

Me pregunto donde quedó la justicia social, como legado de la revolución, que tanto se pregona en los discursos, y por qué no se da cabal cumplimiento al segundo párrafo del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, que determina: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Cabe preguntar por qué se soslaya lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 123 Constitucional, a saber “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a esta ley.”

Aunado a estos preceptos, México adoptó el Convenio Internacional, 111 de Organización Internacional del Trabajo, el día 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de **Empleo y Ocupación** de 1958, ratificado por México el día 24 de noviembre de 1960 y publicado el 3 de enero de 1961, en el Diario Oficial de la Federación, regulando en sus primeros artículos lo que a continuación de indica:

“Artículo 1.1). A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

⁸⁶ MARX, Karl. El Capital I. Ediciones Folio. España, 2003. Pág. 14.

⁸⁷ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. Pág. 25.

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia... que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

3). A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación incluyen** tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2. Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 5.

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros Convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares a las que, por razones tales como sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.”⁸⁸

No debemos olvidar que el progreso de un país indudablemente debe estar basado en su juventud, pero sin olvidar a las personas maduras, las que aun tienen numerosos conocimientos y experiencias por aportar, lo

⁸⁸ CHARIS GOMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1994. Pág. 122.

anterior en términos de la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre Progreso Social y Desarrollo, artículo 6, a saber:

“Artículo 6. El desarrollo exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y elegir libremente. El progreso y el desarrollo en lo social exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil, y el establecimiento de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios de justicia y de función social de la propiedad, de modos de propiedad de la tierra y de los medios de producción, que excluyan cualesquiera medios de explotación del hombre, garanticen igual derecho de propiedad para todos y creen entre los hombres condiciones que lleven a una auténtica igualdad”⁸⁹.

Aunado a todo lo anterior, discriminar a las personas por su edad es tipificado como un delito en términos del artículo 206 del actual Código Penal para el Distrito Federal, el cual dispone “se impondrán de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo,, estado civil, raza, precedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen, o posición social, trabajo profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud:

I Provoque o incite al odio o a la violencia;

II Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que, tenga derecho a los servicios o prestaciones que ofrecen al público en general;

III Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o

IV Niegue o restrinja derechos laborales”.

Es imperdonable que existiendo los instrumentos legales, se siga permitiendo a los empleadores negar o restringir el trabajo a las personas por motivo de la edad, si realmente se aplicara este precepto

⁸⁹ Citado por BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Primera Edición. Porrúa. México, 1987. Pág. 34.

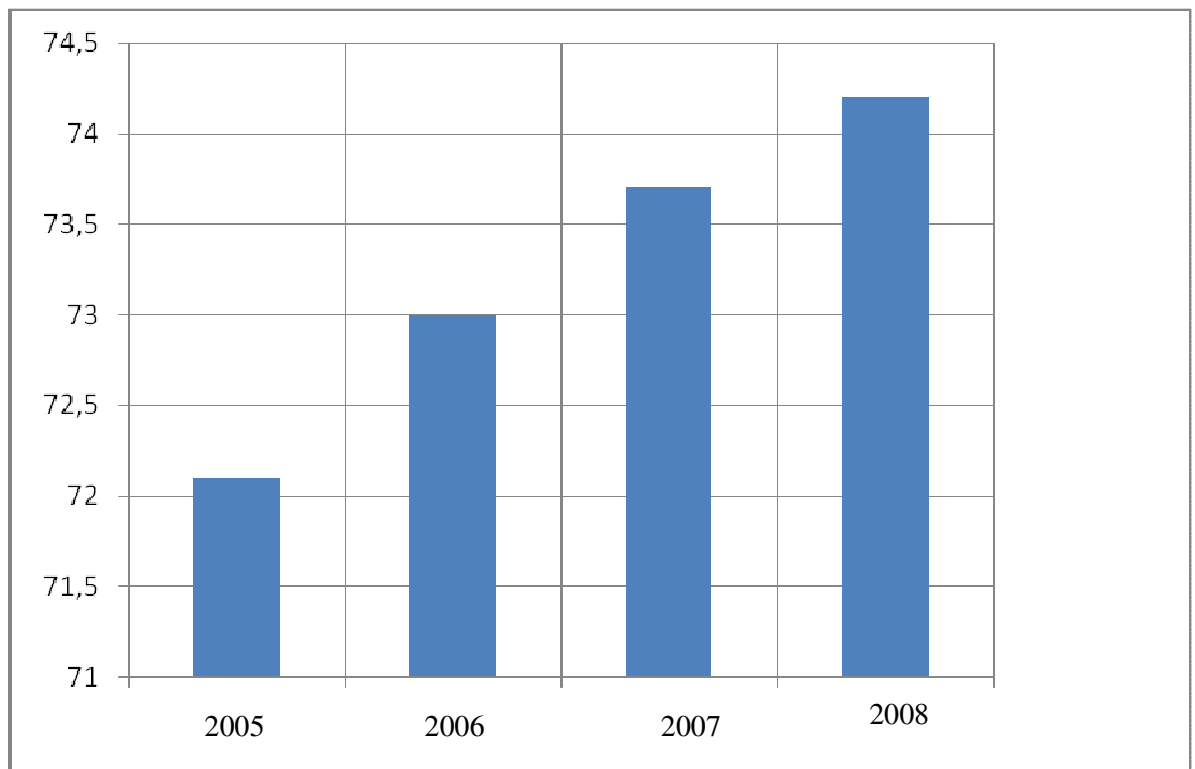
indudablemente existiría menos discriminación y más oportunidades laborales para las personas maduras.

Bajo esté mismo rubro, es evidente que marginar a las personas maduras por motivos de edad es una clara violación a uno de los derechos mas elementales del hombre como lo es el trabajo, lo anterior en términos del primer párrafo del artículo 4° de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación que señala que “para efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

Si el trabajo es un deber social, por qué nuestra población tiene que dejar su lugar de origen, para buscar mejores horizontes, migración que ya no se da como en antaño a la ciudad de México, sino a los Estados Unidos de América o a Canadá, pero la solución no está en exportar mano de obra barata, lo ideal sería retenerlos en sus propias comunidades, brindándoles las oportunidades de desarrollo laboral, pero si la actividad es casi nula para los jóvenes de las grandes ciudades, qué se esperan las persona maduras y no se diga de los ancianos de las comunidades rurales, he podido constatar en la rica zona del Soconusco en el Estado de Chiapas, como a temprana hora las personas corren con el propósito de poder contratarse y si no lo hacen ya perdieron su día de trabajo, experiencia vivida como espectador, pues no soy el propietario de los medios de producción, pero si me uno a los que quisieran un empleo y un trato digno para nuestra gente, lo antes citado se recalca con este pequeño esfuerzo esperando que sea un germen en la conciencia de los gobernantes de nuestro querido México, para que implanten las bases que permitan a las personas maduras tener acceso a un empleo, acorde a su capacidad intelectual, física y biológica, recalcando que en ningún momento asumimos una postura radical, en pretender que se

otorgue trabajo a personas de 13 ó más de 65 años de edad, únicamente, pugnamos porque se pueda dar empleo para aquellas personas maduras que están en una fase intermedia entre el joven y el anciano, lo anterior, acorde a la opinión de la mayoría de los autores consultados que establecen a la edad madura entre los 40 y 60 años, cierto es que no son tan jóvenes pero tampoco han llegado a la vejez y aún son social y laboralmente útiles y, por lo tanto, productivos.

Para los organismos gubernamentales confinados en labores de gabinete distantes de la realidad que vive la población madura, siguen pensando que todo está bien, sin embargo, en la gráfica que a continuación tenemos del periodo comprendido entre el año 2005 al 2008, se observa que la población madura ha ido aumentando su participación laboral, datos optimistas proporcionados por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), que no corresponden a la situación real de los trabajadores y si así fuera no habría el incremento al desempleo.



Gráfica de Tasa de Participación Económica de hombres y mujeres de 40 a 49 años de edad, correspondiente al periodo anual 2005-2008 en porcentajes.

En ningún momento estamos proponiendo soluciones inalcanzables, ya que resultaría irrisorio ordenarle a una persona de 55 años que descargue un camión con varias toneladas de azúcar (aunque, aun a esa edad existen muchas individuos en óptimas condiciones que si pueden desempeñar con suma facilidad esa actividad), pero si lo puede manejar y contar el contenido, aprovechando su experiencia, es decir, que realicen trabajos de acuerdo a sus condiciones, pues como cita el maestro Cabanellas “ suelen conciliarse con el esplendor intelectual y lucir entonces más serena la experiencia.”⁹⁰ Y casi estoy seguro que estas personas no abusarán de la confianza brindada por el patrón y mucho menos delinquirá en contra del patrimonio de éste. No debemos de perder de vista que el trabajo no es un artículo de comercio, el trabajo es un deber y derecho social.

Estoy convencido que cuando hay disposición de las autoridades, los proyectos se llevan a cabo, ya que es bien sabido que en la tienda de la cadena Soriana en Chicoloapan, en el Estado de México, laboran los llamados “cerillos”, que son generalmente adolescentes, pero aquí se alternan con personas de la tercera edad conforme a lo acordado con la autoridad municipal, así como al Sistema de Transporte Colectivo de la ciudad de México, eventuales personas para trabajos de intendencia o en el pueblo de Taxco, Estado de Guerrero, el municipio ha implementado la modalidad que las personas mayores barran 2 o 3 calles, actividad que no es obligatoria pero si es redituable para estos ciudadanos de edades avanzadas que contribuyen a preservar esta importante zona turística, acciones de buena voluntad de parte de las autoridades municipales que previenen la inactividad misma que no es una enfermedad,

⁹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 325.

en consecuencia no se encuentra en ninguna clasificación médica, sin embargo es mortal.

Pero los ejemplos no se deben constreñir a 2 o 3 municipios sino que se deben implementar en toda la República Mexicana.

Dicha problemática que pocas veces ha sido tocada en foros nacionales y son pocos los autores que se acuerdan de hacerlo, posiblemente en una forma rebuscada encontremos algún esbozo en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo al establecer “si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios... o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes”.. Que a decir del maestro José Dávalos, “analógicamente podríamos seguir esta pauta a favor de los ancianos.”⁹¹

Ejemplo que se ve no imposible, pero si muy lejos de seguirse porque los patrones con mentes evidentemente capitalistas tienen la consigna de seguir acumulando bienes de capital y no propiamente de acciones de características altruistas o en su caso de seguridad social, por tratarse de sus trabajadores, y si sumamos a lo descrito las constantes crisis económicas que se viven a nivel global, la controversia de referencia difícilmente se va resolver.

El presente tema de tesis tiene como objetivo fundamental, abordar la problemática en que se encuentran las personas y los trabajadores por el solo hecho de llegar a los 40 años de edad o incluso desde los 30 años de edad, los cuales no son admitidos o son desplazados de las fuentes de trabajo, lo que va en contra de los principios establecidos por el segundo párrafo de artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

Artículo 3°...

⁹¹ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Ob. Cit. Pág. 404.

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

De la citada transcripción, se advierte que tal dispositivo no regula ni protege a las personas que aun no tienen empleo y tampoco se refiere a la edad legal para laborar; así mismo, cuando no son contratadas o son excluidas las personas maduras, se pasa por alto lo dispuesto en el artículo 2° de la Declaración aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, el cual protege a todas las personas, a saber:

Artículo 2°. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”⁹².

De igual forma, no se observa lo previsto por el artículo 1.1 inciso (a), del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OTI) número 111, denominado Eliminación de la Discriminación en el Empleo, ratificado por México, el cual prohíbe que cualquier distinción, exclusión o preferencia, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación.

Por tanto, y con el propósito de que no sean discriminadas las personas maduras, proponemos que se reforme el artículo 3° segundo párrafo de la Ley Federal del trabajo, al tenor siguiente: (Se marca con negritas la propuesta de adición)

”Artículo 3°...

Para acceder a un empleo o para permanecer en el mismo, no podrán establecerse distinciones entre las personas por motivo de

⁹² PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Derecho Internacional Privado. Tercera Edición. Porrúa. México, 1986. Pág. 94.

raza, sexo, credo religioso, doctrina política, condición social o edad de la persona o trabajador; observando, para efectos de la edad, lo dispuesto en el artículo 5° fracción I de ésta Ley.

[...]

En este orden de ideas, el artículo 5°, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, determina:

Artículo 5°.-Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

Por lo tanto, la propuesta de reforma al artículo 3°, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, es adecuada y conveniente porque:

a) No contraviene los principios establecidos por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; que en su párrafo primero establece:

"Toda persona tiene derecho a un trabajo digno..."

Así mismo, no quebranta disposición alguna de la Ley Federal del Trabajo o de Tratados Internacionales.

b).- Protege a las personas físicas que pretenden conseguir un empleo, incluyendo a las personas maduras, quienes en la actualidad les es casi imposible obtenerlo; así mismo, tutela a los trabajadores que, teniendo un empleo, son personas maduras, cuyas edades fluctúan entre los 40 y 60 años, para efecto de que no sean despedidas de su empleo y, por ende, no sean discriminadas por su edad.

c).- Nuestra propuesta de reforma es acorde con lo ordenado en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prevé que no se pueden

establecer diferencias por motivo, entre otros, **de edad**, respecto de las condiciones de trabajo. A continuación se transcribe el texto del citado dispositivo legal invocado:

“Artículo 56” Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, **edad**, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades consignadas en esta Ley.

Así mismo no se pasa por desapercibido que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1° párrafo tercero prohíbe la discriminación motivada **por la edad**. En tanto que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 4°, dispone que se entiende por discriminación toda exclusión motivada por la edad, que tenga entre otros efectos, impedir o anular el ejercicio de los derechos o la igualdad de oportunidades. Lo que se pretende evitar con nuestra propuesta de reforma al artículo 3° párrafo 2° de la Ley Federal del Trabajo, a continuación se translitera el artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Bajo este tenor, la presente propuesta de reforma planteada también es congruente con el objetivo de la citada ley. Así mismo, es pertinente señalar que es imperativo dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 206 Fracción IV del Código Penal para el Distrito Federal, que regula el delito de

discriminación, al que, entre otros, por motivos de profesión, trabajo, límite o restrinja derechos laborales. A continuación se transcribe el artículo en cita:

Artículo 206. Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.

Es de señalar que en caso de que una persona física o un trabajador, una vez aprobada nuestra propuesta planteada, sea discriminada por motivos de su edad madura, podrá denunciar plenamente este hecho, en el Distrito Federal, por lo que sería conveniente que los respectivos Códigos Penales a nivel Federal, local (entidades federativas), regulen el delito de discriminación por motivo negativa o restricción de derechos laborales.

En este orden de ideas, es de señalar que con una mayor apertura de las fuentes de trabajo, el Estado debe proveer de estímulos fiscales para aquellas empresas creadoras de nuevos empleos que incluyan a las personas maduras, acorde a las aptitudes físicas y mentales en que éstas se encuentren, pues de ninguna manera deben ser una carga para el patrón.

Se debe inculcar al trabajador para que desempeñe su labor con más ahínco, obvio sin llegar a la explotación, enseñar al trabajador a cuidar los insumos de trabajo, esto es cuidar el trabajo, porque por muy modesto que éste sea, es un tesoro en presente y en el devenir de los tiempos.

La creación de un fondo voluntario de ahorro del 2% sobre el salario neto del trabajador, y si existiesen intereses se aplicarán directamente a este fondo, mismo que se le descontará desde la primera vez que ingrese a laborar, hasta que haya cumplido los 60 años, sirviendo esta última edad, para que pueda retirar éste ahorro, en caso de fallecimiento lo harán sus

beneficiarios, fondo que será en beneficio propio del trabajador no de terceros.

Exponerle al joven trabajador, que si conserva su trabajo, estará asegurando su futuro, pues el día de mañana podrá jubilarse, por lo que él su familia pasaran una vejez más digna y menos azarosa.

En la medida de lo posible, corresponderá a las autoridades del trabajo, elaborar convenciones y foros con los líderes patronales locales y transnacionales, con el objeto de plantear la necesidad de dar empleo a las personas maduras, bajo la perspectiva que si no hay trabajo no hay ventas y tomando en cuenta que las personas maduras cada vez aumentarán y si éstas no cuentan con empleo el futuro inmediato de los mercados será muy nebuloso.

El Estado debe proporcionar un seguro de desempleo, para aquellas personas que se encuentran sin trabajo, sin las restricciones de territorialidad, y debe aplicarse a nivel nacional y no solamente en las Delegaciones Políticas del Distrito Federal, seguro que debe darse siempre y no solamente en tiempos de campaña electoral.

El Estado mexicano debe dar el servicio médico gratuito a las personas maduras, procurando que lleguen tales beneficios, aun en las comunidades mas alejadas del territorio nacional.

Que se lleven a la práctica los principios propuestos por el maestro Baltasar Cabazos, en lo relativo al respeto mutuo de derechos y una comprensión recíproca de necesidades, entonces sin duda alguna habrá más armonía en la relación laboral.

Finalmente proponemos que se brinde a estos grupos vulnerables de personas, la oportunidad de seguir siendo útiles a la sociedad.

Como me gustaría un México más justo, donde se respeten los derechos de todas las personas, donde existieran las mismas oportunidades de desarrollo tanto para los jóvenes como para las personas maduras, que la riqueza fuera repartida equitativamente, como dijera el ilustre Ulpiano, darle a cada quien lo que le corresponde, experiencia que espero no contarla, sino vivirla.

4.7 El Principio de Respeto a la Edad Madura para Trabajar.

No es necesario de grandes esfuerzos para recordar que en la mayoría de las culturas y civilizaciones, las personas maduras, antes de la decrepitud y la decadencia física, representan la experiencia, el saber atesorado a lo largo de los años, la prudencia y la reflexión, más sin embargo esta situación ha cambiado en la sociedad moderna, eminentemente competitiva, donde la actividad y el ritmo trepidante de la vida cotidiana, parecen condenar a la marginación a este grupo de personas que se encaminan al último estadio de su vida.

Las personas maduras no siempre fueron bien vistas por las sociedades de la antigüedad (con excepción de las milenarias culturas orientales, donde se ha respetado a las personas mayores, por ello han llegado a tan grandes avances en todas las ramas del conocimiento), tal y como ocurrió en la Grecia clásica “donde por cualquier razón política se iniciaba el proceso de asebia (impiedad). Conservamos como testimonios las acusaciones y condenas en contra de Anaxagoras, de Pitágoras y de Sócrates”⁹³, como bien lo señala el maestro Briceño Ruiz, en esta misma temática encontramos que al mismo Sófocles, siendo este ya un anciano “sus hijos pidieron su pública interdicción por impotencia de edad. Sófocles acude al tribunal, y lee una de sus tragedias que estaba elaborando y es dejado en paz en contra la acusación de incapacidad senil.”⁹⁴ Ejemplos de cómo se contemplaba la vejez, con el paso del tiempo y con una visión más comprensiva en torno a las personas maduras, el mismo maestro Briceño Ruiz señala que Séneca,

⁹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ob. Cit. Págs. 45 y 46.

⁹⁴ GARIBAY, Ángel María. Las Siete Tragedias. Décimo Sexta Edición. Porrúa. México, 1982. Pág. 4.

el filósofo estoico romano-cordobés, pidió la regulación más humana de la esclavitud. Algunos emperadores siguieron dicha regulación, como Claudio, quien decretó la libertad de un esclavo abandonado por su amo a causa de enfermedad o vejez. Sin duda alguna, estos son esbozos de respeto a las personas maduras.

En un pasado reciente, los jóvenes alemanes reprochaban a las personas maduras por haber dividido su país, culpabilidad que definitivamente no era de todas las personas que vivieron esa época, pues no todos participaron o tuvieron el poder de decisión en los conflictos bélicos en los que intervino Alemania, en la primera mitad del siglo veinte.

En contraste, en los pueblos mesoamericanos, el anciano siempre ha sido una figura respetada y quizás hasta reverenciada, veneración que ha llegado hasta nuestros días ya que en algunas regiones de nuestro México, concretamente los pueblos de origen Tzeltal, y Tzotzil del estado Chiapas, se continúa con la tradición de los antiguos Consejos de ancianos, que a la par con la autoridad civil, gobiernan esas comunidades, pues es bien sabido que los indígenas aun respetan las decisiones emanadas de los Consejos en comento, que además fungen como autoridad moral.

Pero lamentablemente este respeto a las personas maduras y para los ancianos, queda restringido a unas cuantas comunidades de dos o quizá tres entidades federativas y a pesar de la gran ancestral tradición de respeto que tiene nuestro país, se ha ido perdiendo a pasos agigantados en las grandes ciudades, ya que únicamente se manifiesta a manera de cortesía social, pero que no es llevada al terreno laboral, en donde debería ser aplicable ya no solo como una cortesía, sino como un derecho que tienen las personas no importando su edad, lo que conlleva irremediablemente a una inconsciente discriminación, situación que debe cambiar.

Primero. Porque estamos en contra de nuestras raíces y un país sin historia no tiene razón de ser.

Segundo. Acorde a lo que nos dice el consejo nacional de población el promedio de vida para el varón mexicano es de 72.4 años y para la mujer es 77.4, años promedio que se ha incrementado en épocas recientes, y si consideramos que el mexicano tiene una esperanza de vida de 74.9, en poco tiempo el número de personas maduras y ancianos se habrá incrementado considerablemente, por lo que es necesario una cultura de respecto y tolerancia para estos vulnerables grupos de personas que de alguna manera han logrado sortear grandes problemas y uno de sus principales triunfos es estar con vida, y que se encaminan al último estadio de su vida, sin olvidar que nosotros mismos tarde o temprano seguiremos ese sendero; en virtud de lo anterior, es indispensable no solo vivir el presente, sino trabajar con ahínco para un mañana mejor.

Finalmente, debemos señalar que el respeto a la edad madura debe ser trasladado en todos los ámbitos del ser humano, porque independientemente de los problemas económicos que representan para el trabajador cuando es despedido, igualmente surgen otros inconvenientes de tipo psicológico como las graves depresiones en que se sumergen estos individuos, etapas difíciles de superar y en algunos casos terminan por quitarse la vida.

Conclusiones

PRIMERA. Acorde a los estudios de los algunos autores del área de la salud, las personas maduras son todas aquellas personas físicas cuyas edades cronológicas fluctúan entre los 40 y 60 años.

SEGUNDA. El trabajo es un medio para satisfacer necesidades, este aún es más necesario para las personas maduras, pues es el único medio que tienen para subsistir.

TERCERA. Existe rechazo de los que detentan los medios de producción hacia las personas maduras, por considerarlos como una carga a corto plazo, en virtud de que son más susceptibles de enfermarse y en poco tiempo tienen que ser pensionados.

CUARTA. Las autoridades, en común acuerdo con los sindicatos y con la sociedad civil, deben buscar mecanismos, a efecto de que las personas maduras no queden sin empleo.

QUINTA. Es discriminatorio que se deje al margen de cualquier posibilidad laboral a las personas por el solo hecho de haber alcanzado la edad madura.

SEXTA. Es necesario que la Ley Federal del Trabajo se adecue a los tiempos actuales, dado que la expectativa de vida es mayor a la época en que se legisló esta ley, a fin de evitar la discriminación y marginación de las personas maduras.

SEPTIMA. Se propone que sea reformado el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de incorporar a su texto, la protección a las

personas que pretenden obtener un empleo o conservar el mismo, en el sentido de que no sean discriminadas, por motivos de edad, esto es que no sean excluidas por motivos de la edad madura (de 40 años en adelante), habida cuenta que la Ley Federal del Trabajo establece la edad legal para empezar a laborar, a partir de los 14 años.

OCTAVA. Ninguna legislación prohíbe el trabajo a las personas maduras, no obstante son desplazadas a vivir en la pobreza por falta de un empleo, bajo el consentimiento, por omisión, de las autoridades del trabajo, a pesar de las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas a través de diversos organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo.

NOVENA. Es evidente que no existe tolerancia y comprensión por parte de los empleadores o patrones hacia el grupo socialmente débil de las personas maduras, con la condescendencia de las autoridades.

DECIMA. Es necesario que las ayudas gubernamentales a las clases necesitadas efectivamente sean destinadas y recibidas por éstas, sin intermediario alguno.

DECIMA PRIMERA. El estado mexicano debe garantizar la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres, sin que haya discriminación por razón de edad o sexo, lo anterior con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1°, 2° y 4° segundo párrafo y el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA. Es necesario el consenso (gobierno, patrón y trabajadores), a efecto de crear fórmulas que protejan a todas las personas maduras, con la finalidad de que los que estén trabajando conserven su empleo y los que no laboren puedan acceder a una fuente de trabajo.

DECIMA TERCERA. De no contar con un trabajo y por ende con una estabilidad en el mismo, las personas maduras serán más vulnerables en consecuencia tendrán un nivel y esperanza de vida alejado de la dignidad.

Bibliografía

Obras Generales

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Primera Edición. Porrúa. México, 1987.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 1977.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México, 1987.

BYERS. B. Biología. Sexta Edición. Prentice Holl. México, 2003.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Heliasta. Argentina, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México, 2004.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1994.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México, 1988.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales. Primera Edición. Porrúa. México, 1992.
DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1998.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. De Palma, Argentina, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Primera Edición. Porrúa. México, 2001.

DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente. Primera Edición. Porrúa. México, 1977.

DE NICOLA, Prieto. Geriatría. El Manual Moderno. México, 1985.

GARIBAY, Ángel María. Las Siete Tragedias. Décimo Sexta Edición. Porrúa México, 1982.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México, 2003.

KARL, Marx. El Capital I. Ediciones Folio. España, 2002.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1976.

PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Derecho Internacional Privado. Tercera Edición, Harla. Porrúa. México, 1987.

QUIROZ CUARÓN, Alfonso. Medicina Forense. Octava Reimpresión, Porrúa. México, 1996.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Vigésima Tercera Edición. Porrúa. México, 1989.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Segunda Edición. UNAM. México, 1981.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Laboral Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen Primero. México, 1967.

SAN MARTIN, Hernán. Salud y Enfermedad. Prensa Médica Mexicana. Cuarta Edición. Séptima Reimpresión. México, 1992.

SANTA BIBLIA. El Antiguo Testamento. Sociedades Bíblicas Unidas. Corea, 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1981.

Diccionarios y Enciclopedias

ALDAMA RAMÍREZ, Raúl. Diccionario Jurídico Laboral. Primera Edición. Cárdenas Editor. México, 2002.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima Sexta Edición. Revisada, actualizada y ampliada, por Luis Alcalá y Castillo. Heliasta. Argentina, 1998.

DICCIONARIO DE ENFERMERIA. Décima Sexta Edición. Dirigido por Nancy Roper. Interamericana McGraw-Hill. México, 1991.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo P-Z. Porrúa. México, 1997.

DICCIONARIO JURÍDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. Primera Edición. UNAM. México, 1994.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo IX. Driskill. Argentina, 1986.

ESTRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo I, Segunda Edición. Cárdenas Editor. Argentina, 1979.

GRAN ENCICLOPEDIA, RIALP. Tomo XXII. Rialp. España, 1989.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Porrúa-UNAM. México, 2001.

NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO DE DERECHOS HUMANOS. Primera Edición. Porrúa-UNAM. México. 2000.

OSSORIO, Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Cuarta Edición. Heliasta. Argentina, 1995.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I. Porrúa. México, 2000.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima Primera Edición. Espasa-Calpe. España, 1999.

SALVAT, Manuel. Salud y Enfermedad. Salvat Editores. México, 1973.

SHOECK, HELMUT. Diccionario de Sociología. Cuarta Edición. Herder. España, 1985.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México, 2009.

Ley Federal del Trabajo. Sista. México, 2009.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Tercera Edición. Comentada por el Dr. Rubén Delgado Moya. Sista. México, 2004.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Sista. México, 2009.

Ley del Seguro Social. Sista. México, 2009.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios en el Estado de México. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2008.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Sista. México, 2007.

Código Penal para el Distrito Federal. Sista. México, 2007.

Hemerografía

ZÚÑIGA HERRERA, Elena. "El Envejecimiento Demográfico en México" Revista Horizontes. Número 13. 2008.

Otras Fuentes

APUNTES DE LA CLASE DE FISICA DE BACHILLERATO.

BIBLIOTECA DE CONSULTA ENCARTA. España. 2005.

CD-ROM. IUS. 2009. SEGUNDO SEMESTRE. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. 2009.

el universal.com12/02/1997aut.36583: shtml 10:00 a.m.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds>

usatoday.com

www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/245.pdf

www.cddhcu.gob.mx/leyesbiblio/doc/III

www.inegi.gob.mx

www.terra.com/articulo.aspx